



**ANALISIS PENGARUH KERJASAMA TIM, LINGKUNGAN KERJA FISIK
DAN NON FISIK TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT. PRIMA
KEVIN SEJAHTERA KABUPATEN TEGAL**

SKRIPSI

**Disusun Sebagai Salah Satu Syarat Guna Memperoleh Derajat Strata Satu
(S1) Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis
Universitas Pancasakti Tegal**

Oleh

A. RIZAL ARKAUN FARHAN SYAUQI

NPM : 4115500001

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS PANCASAKTI TEGAL
2019**

PERNYATAAN KEASLIAN SKRIPSI

Saya A. Rizal Arkaun Farhan Syauqi, yang bertanda tangan di bawah ini menyatakan bahwa Skripsi yang saya ajukan ini adalah hasil karya sendiri untuk mendapatkan gelar. Karya ini adalah milik saya, karena itu pertanggungjawabannya sepenuhnya berada pada saya.

Tegal, Desember 2019

Yang Menyatakan,



A. RIZAL ARKAUN FARHAN SYAUQI

LEMBAR PENGESAHAN SKRIPSI

**ANALISIS PENGARUH KERJASAMA TIM, LINGKUNGAN KERJA
FISIK DAN NON FISIK TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA
PT. PRIMA KEVIN SEJAHTERA KABUPATEN TEGAL**

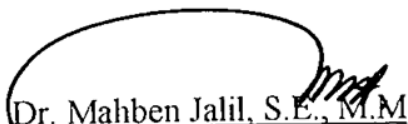
SKRIPSI

A. RIZAL ARKAUN FARHAN SYAUQI

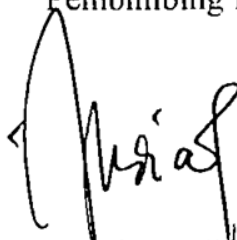
NPM : 4115500001

Disetujui Oleh Pembimbing

Pembimbing I,




Dr. Mahben Jalil, S.E., M.M
NIPY.12351131972

Pembimbing II,


Dra. Sri Murdiati, M.Si.
NIPY.62509091965

Mengetahui,

Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis


Dr. Dien Noviany, R. S.E, M.M, Akt., CA
NIPY.436628111975


PENGESAHAN UJIAN SKRIPSI

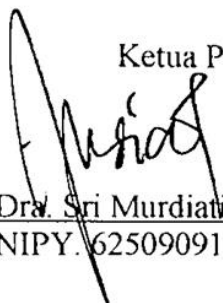
Yang bertanda tangan dibawah ini menyatakan bahwa skripsi yang berjudul :

ANALISIS PENGARUH KERJASAMA TIM, LINGKUNGAN KERJA FISIK DAN NON FISIK TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT. PRIMA KEVIN SEJAHTERA KABUPATEN TEGAL

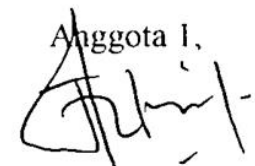
Yang diajukan oleh A. Rizal Arkaun Farhan Syauqi, NPM : 4115500001 telah
dipertahankan didepan Dewan Penguji pada tanggal 21 Desember 2019 dan
dinyatakan memenuhi syarat untuk diterima.

Disetujui Oleh,

Ketua Penguji,


Dra. Sri Murdiati, M.Si
NIPY. 62509091965

Anggota I,




Yuniarti Herwinarni, SE, MM
NIPY. 9252561971

Anggota II,


Setiowati Subroto, SE, M.Si
NIPY. 19780509 2005012002

Mengetahui,

Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis


Dr. Dren Noviany R., S.E, M.M, Akt., CA
NIPY. 136628111975


MOTTO DAN PERSEMBAHAN

MOTTO:

*JADILAH KAMU MANUSIA YANG PADA KELAHIRANMU SEMUA ORANG
TERTAWA BAHAGIA TETAPI HANYA KAMU YANG MENANGIS DAN
PADA KEMATIANMU SEMUA ORANG MENANGIS SEDIH TETAPI
HANYA KAMU SENDIRI YANG TERSENYUM
(MAHATMA GANDHI)*

PERSEMBAHAN

Kupersembahkan skripsi ini kepada:

1. Kedua orang tuaku dan kakakku tercinta yang selalu memberikan dukungan dan tak pernah berhenti mendoakanku.
2. Teman-teman seperjuangan dan pihak-pihak lain yang terlibat dalam pengerjaan skripsi ini yang tidak dapat disebutkan namanya satu persatu.
3. Almamaterku

KATA PENGANTAR

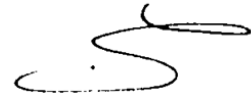
Syukur *Alhamdulillah* penulis panjatkan kehadiran Allah SWT, atas segala rahmat, hidayah dan karunia-Nya yang telah dilimpahkan kepada kita semua, terutama kepada penulis, sehingga penulis dapat menyelesaikan penelitian untuk skripsi dengan judul “ANALISIS PENGARUH KERJASAMA TIM, LINGKUNGAN KERJA FISIK DAN NON FISIK TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT. PRIMA KEVIN SEJAHTERA KABUPATEN TEGAL”

Penulis menyadari bahwa dalam menyelesaikan penyusunan skripsi ini tidak akan selesai tanpa adanya bantuan dari berbagai pihak, baik bantuan secara materiil maupun moril. Maka pada kesempatan ini penulis mengucapkan terima kasih yang sedalam-dalamnya kepada :

1. Dr. Dien Noviyani R., S.E, M.M, Akt, CA, selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Pancasakti Tegal.
2. Yuni Utami, SE, M.M, selaku Ketua ProgdI Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Pancasakti Tegal.
3. Dr. Mahben Jalil, S.E., M.M., selaku Dosen Pembimbing I, yang telah memberikan pengarahan penulis dalam menyelesaikan skripsi ini.
4. Dra. Sri Murdiati, M.Si.,_selaku Dosen Pembimbing II, yang telah memberikan waktu, pikiran, dan tenaganya dalam membimbing penulis menyelesaikan skripsi ini.
5. Seluruh pihak yang tidak dapat disebutkan namanya satu per satu yang telah membantu dalam menyelesaikan skripsi ini.

Penulis menyadari skripsi ini tidak luput dari berbagai kekurangan. Penulis mengharapkan saran dan kritik guna untuk memperbaiki sehingga skripsi ini dapat memberikan manfaat bagi penulis dan khususnya bagi pembaca pada umumnya.

Tegal, Juli 2019



A. Rizal Arkaun Farhan Syauqi

ABSTRAK

A. Rizal Arkaun Farhan Syauqi, 4115500001. 2019. “Analisis Pengaruh Kerjasama Tim, Lingkungan Kerja Fisik dan Non Fisik Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Prima Kevin Sejahtera Kabupaten Tegal”. Skripsi. Program Studi Manajemen. Fakultas Ekonomi dan Bisnis. Universitas Pancasakti Tegal.

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui: 1) pengaruh Kerjasama Tim, Lingkungan Kerja Fisik dan Non Fisik terhadap *Kinerja Karyawan*, 2) pengaruh Kerjasama Tim terhadap *Kinerja Karyawan*, 3) pengaruh Lingkungan Kerja Fisik terhadap *Kinerja Karyawan*, dan 4) pengaruh Lingkungan Kerja Non Fisik terhadap *Kinerja Karyawan* pada PT. Prima Kevin Sejahtera Kabupaten Tegal. Jenis penelitian yang digunakan adalah penelitian kuantitatif. Data yang digunakan adalah data **primer**. Populasi sebanyak sebanyak 30 orang dan teknik pengambilan sampel menggunakan sampel jenuh dimana seluruh populasi dijadikan responden dalam penelitian. Analisis yang digunakan metode analisis uji asumsi klasik, analisis regresi linier berganda, pengujian hipotesis dan koefisien determinasi.

Hasil penelitian yang didapat dengan analisis regresi linier berganda Kerjasama Tim, Lingkungan Kerja Fisik dan Lingkungan Kerja Non fisik berpengaruh positif dan signifikan secara simultan terhadap *Kinerja Karyawan* dengan tingkat signifikansi 0,001. Kerjasama Tim berpengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap *Kinerja Karyawan* dengan tingkat signifikansi 0,018. Lingkungan Kerja Fisik berpengaruh positif dan tidak signifikan secara parsial terhadap *Kinerja Karyawan* dengan tingkat signifikansi 0,162. Dan Lingkungan Kerja Non Fisik berpengaruh positif dan tidak signifikan secara parsial terhadap *Kinerja Karyawan* dengan tingkat signifikansi 0,810.

Kata Kunci: Kerjasama Tim, Lingkungan Kerja Fisik, Lingkungan Kerja Non Fisik dan *Kinerja Karyawan*.

ABSTRACT

A. Rizal Arkaun Farhan Syauqi, 4115500001. 2019. *"Analysis of the Effect of Team Cooperation, Physical and Non-Physical Work Environment on Employee Performance at PT. Prima Kevin Sejahtera, Tegal Regency. Thesis. Management Study Program. Faculty of Economics and Business. Pancasakti University, Tegal.*

This study aims to determine: 1) the influence of Team Work, Physical and Non-Physical Work Environment on Employee Performance, 2) the influence of Team Work on Employee Performance, 3) the influence of Physical Work Environment on Employee Performance, and 4) the influence of Non-Physical Work Environment on Karywan's performance at PT. Prima Kevin Sejahtera, Tegal Regency. This type of research is quantitative research. The data used are primary data. The population was 30 people and the sampling technique used saturated samples in which the entire population was made respondents in the study. The analysis used is the classical assumption test analysis method, multiple linear regression analysis, hypothesis testing and coefficient of determination.

The results obtained by multiple linear regression analysis Team Cooperation, Physical Work Environment and Non-Physical Work Environment have a positive and significant effect simultaneously on Employee Performance with a significance level of 0.001. Team Cooperation has a positive and partially significant effect on Employee Performance with a significance level of 0.018. Physical Work Environment has a positive and not significant effect partially on Employee Performance with a significance level of 0.162. And Non-Physical Work Environment has a positive and not significant effect partially on Employee Performance with a significance level of 0.810.

Keywords: *Team Cooperation, Physical Work Environment, Non-Physical Work Environment and Employee Performance.*

DAFTAR ISI :

| | |
|----------------------------------|------|
| HALAMAN JUDUL..... | i |
| PERNYATAAN KEASLIAN SKRIPSI..... | ii |
| LEMBAR PENGESAHAN SKRIPSI | iii |
| PENGESAHAN UJIAN SKRIPSI..... | iv |
| MOTTO DAN PERSEMBAHAN | v |
| KATA PENGANTAR | vi |
| ABSTRAK | viii |
| ABSTRACT..... | ix |
| DAFTAR ISI..... | x |
| DAFTAR TABEL | xiii |
| DAFTAR GAMBAR | xiv |
| DAFTAR LAMPIRAN | xv |
| BAB I PENDAHULUAN | 1 |
| A. Latar Belakang Masalah..... | 1 |
| B. Rumusan Masalah..... | 5 |
| C. Tujuan Penelitian..... | 6 |
| D. Manfaat Penelitian..... | 6 |
| BAB II TINJAUAN PUSTAKA..... | 8 |
| A. Landasan Teori..... | 8 |
| B. Penelitian Terdahulu..... | 16 |

| | |
|---|----|
| C. Kerangka Pemikiran..... | 18 |
| D. Perumusan Hipotesis..... | 19 |
| BAB III METODE PENELITIAN..... | 20 |
| A. Pemilihan Metode..... | 20 |
| B. Lokasi Penelitian..... | 20 |
| C. Populasi dan Sampel..... | 21 |
| D. Operasionalisasi variable..... | 21 |
| E. Teknik Pengumpulan Data..... | 24 |
| F. Teknik Pengolahan Data..... | 25 |
| G. Analisis Data dan Uji Hipotesis..... | 25 |
| 1. Uji Validitas dan Reliabilitas..... | 25 |
| 2. Asumsi Klasik | 27 |
| 3. Uji Hipotesis | 30 |
| BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN | 36 |
| A. Deskripsi Umum Objek Penelitian..... | 36 |
| 1. Gambaran umum penelitian | 36 |
| 2. Struktur organisasi..... | 37 |
| 3. Visi dan Misi PT. Prima kevin sejahtera Kabupaten Tegal..... | 40 |
| B. Hasil Penelitian | 40 |
| 1. Jenis Kelamin | 40 |

| | |
|--|----|
| 2. Pendidikan Terakhir | 41 |
| 3. Usia Responden | 41 |
| C. Hasil Uji Validitas dan Uji Reliabilitas..... | 42 |
| 1. Hasil Pengujian Validitas | 43 |
| 2. Hasil Pengujian Reliabilitas | 50 |
| 3. Hasil Uji Asumsi Klasik..... | 52 |
| 4. Hasil Uji Hipotesis | 57 |
| D. Pembahasan..... | 62 |
| BAB V KESIMPULAN DAN SARAN..... | 66 |
| A. Kesimpulan..... | 66 |
| B. Saran..... | 67 |
| DAFTAR PUSTAKA | 69 |
| LAMPIRAN..... | 71 |

DAFTAR TABEL :

| Tabel | Hal |
|--|-----|
| 1. Penelitian Terdahulu | 16 |
| 2. Profil Responden Menurut Jenis Kelamin..... | 40 |
| 3. Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir | 41 |
| 4. Responden Menurut Usia | 42 |
| 5. Hasil Uji Validitas Kerjasama Tim | 44 |
| 6. Hasil Uji Validitas Lingkungan Kerja Fisik | 45 |
| 7. Hasil Uji Validitas Lingkungan Kerja Non Fisik..... | 47 |
| 8. Hasil Uji Validitas Kinerja Karyawan | 48 |
| 9. Uji Reliabilitas Variabel Kerjasama Tim..... | 50 |
| 10. Uji Reliabilitas Variabel Lingkungan Kerja Fisik | 51 |
| 11. Uji Reliabilitas Variabel Lingkungan KerjaNon Fisik | 51 |
| 12. Uji Reliabilitas Variabel KinerjaKaryawan | 52 |
| 13. Uji Normalitas Kolmogorov-Smirnov | 54 |
| 14. Uji Multikolonieritas | 55 |
| 15. Hasil Uji Analisis Regresi Linier Berganda..... | 58 |
| 16. Hasil Pengujian Parsial (Uji t) | 59 |
| 17. Hasil Pengujian Simultan (Uji F)..... | 61 |
| 18. Koefisien Determinasi..... | 62 |

DAFTAR GAMBAR

| Gambar | Hal |
|--|-----|
| 1. Kerangka Pemikiran | 18 |
| 2. Hasil Uji Normalitas Titik Diagonal | 53 |
| 3. Hasil Uji Heteroskedastisitas Scatterplot | 57 |

BAB 1

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Meningkatnya intensitas persaingan perusahaan dalam era pasar global saat ini menuntut setiap perusahaan untuk mampu memenuhi kebutuhan konsumen serta berusaha memenuhi tujuan dan keberhasilan perusahaan.

Setiap perusahaan harus mampu mengelola segala aspek termasuk sumber daya dan lingkungan kerja dalam perusahaan. Sumber daya manusia (SDM) merupakan aspek terpenting dalam perusahaan.

Keberhasilan yang dicapai perusahaan dalam menjalankan bisnisnya tidak terlepas dari faktor Sumber daya manusia. Perusahaan dapat memanfaatkan sumber daya manusia yang di miliki seoptimal mungkin, supaya dapat memberikan edit value bagi perusahaan. Oleh karena itu untuk mewujudkannya, diperlukan sumber daya manusia yang terampil dan handal di bidangnya.

Sumber daya yang dimaksud adalah karyawan yang bekerja di perusahaan tersebut. Karyawan merupakan salah satu elemen yang penting di dalam suatu perusahaan, karena kinerja yang dihasilkan mempengaruhi keberhasilan perusahaan tersebut. Jika kinerja yang dihasilkan karyawan rendah maka akan menjadi suatu hambatan perusahaan dalam mencapai tujuannya.

Menyadari pentingnya peranan sumber daya manusia mendorong perusahaan untuk selalu memperhatikan dan meningkatkan kinerja karyawan

agar memberikan dampak positif dalam pencapaian tujuan dan keberhasilan perusahaan.

Kinerja merupakan prestasi kerja, yakni perbandingan antara hasil kerja yang secara nyata dengan standar kerja yang ditetapkan, Setiap perusahaan akan berusaha untuk selalu meningkatkan kinerja karyawannya demi tercapainya tujuan yang telah ditetapkan perusahaan. Kinerja karyawan dapat dinilai dari kualitas maupun kuantitas kerja yang dapat mereka capai dalam kurun waktu yang telah ditetapkan perusahaan.

Permasalahan mengenai kinerja merupakan permasalahan yang akan selalu dihadapi oleh pihak manajemen perusahaan, karena itu manajemen perlu mengetahui faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan. Faktor-faktor yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan tersebut akan membuat manajemen perusahaan dapat mengambil berbagai kebijakan yang di perlukan, sehingga dapat meningkatkan kinerja karyawannya agar sesuai dengan harapan perusahaan.

Perusahaan akan membuat Tim Kerja untuk memudahkan manajemen dan pengontrolan kinerja karyawan. Tim kerja sebagai suatu unit yang terdiri dari dua atau lebih orang dengan keterampilan saling melengkapi yang memiliki komitmen terhadap tujuan bersama dan tujuan kinerja serta harapan bersama, dimana mereka memegang pertanggungjawaban pada dirinya sendiri Untuk mengembangkan sumber daya manusia dalam perusahaan yaitu dengan jalan meningkatkan kerjasama tim dan kreativitas karyawan.

Selain Kerjasama Tim, lingkungan kerja juga berpengaruh terhadap kinerja karyawan dalam perusahaan. Dalam meningkatkan kinerja karyawan, perusahaan harus memperhatikan lingkungan kerja seperti kondisi ruangan tempat bekerja maupun hubungan antar karyawan dan atasan, karena lingkungan kerja secara langsung mempengaruhi kinerja karyawan.

Lingkungan kerja yang dimaksud merupakan lingkungan dimana pegawai melakukan pekerjaannya sehari-hari. Lingkungan kerja yang kondusif memberikan rasa aman dan memungkinkan para pegawai untuk bekerja optimal.

Lingkungan kerja memiliki pengaruh yang sangat penting terhadap kinerja karyawan dalam sebuah perusahaan. Untuk dapat meningkatkan kinerja karyawan perusahaan harus menciptakan lingkungan kerja yang kondusif akan membuat karyawan menjadi lebih fokus dalam mengerjakan dan bertanggung jawab dengan tugas yang diberikan.

Lingkungan kerja dapat mempengaruhi emosi pegawai. Jika pegawai menyenangi lingkungan kerja dimana dia bekerja, maka pegawai tersebut akan betah di tempat kerjanya untuk melakukan aktivitas sehingga waktu kerja dipergunakan secara efektif.

Lingkungan kerja terbagi menjadi dua yaitu lingkungan kerja fisik berupa aset fisik yang dimiliki perusahaan dan lingkungan kerja non fisik yang merupakan bagian dari lingkungan kerja keseluruhan yang didalamnya

mencangkup hal-hal seperti perilaku orang-orang yang berada didalam organisasi.

Lingkungan kerja fisik merupakan semua yang terdapat disekitar tempat kerja yang dapat mempengaruhi pegawai baik secara langsung maupun tidak langsung sedangkan Lingkungan kerja non fisik merupakan semua keadaan yang terjadi yang berkaitan dengan hubungan kerja, baik dengan atasan maupun dengan sesama rekan kerja ataupun hubungan dengan bawahan.

Apabila lingkungan kerja fisik mendukung maka karyawan dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya akan meningkat, karyawan bisa memberikan kinerja yang baik dan dapat menyelesaikan pekerjaannya tepat waktu. sebaliknya, apabila lingkungan kerja di perusahaan kurang mendukung maka karyawan dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya akan menurun, membuat karyawan tidak nyaman untuk berada di lingkungan kerjanya sehingga mengganggu konsentrasi karyawan dalam menjalankan tugas dan tanggung jawabnya.

lingkungan kerja non fisik merupakan semua keadaan yang terjadi yang berkaitan dengan hubungan kerja, baik hubungan dengan atasan maupun hubungan sesama rekan kerja ataupun hubungan dengan bawahan. Lingkungan non fisik tidak bisa diabaikan begitu saja, karena lingkungan non fisik juga dapat mempengaruhi kinerja karyawan.

PT. Prima Kevin Sejahtera (PKS) Merupakan salah satu perusahaan di Indonesia yang bergerak di bidang distributor, khususnya distributor produk

dari Coca Cola Amatil Indonesia (CCAI). Kinerja karyawan yang baik sangat di pengaruhi oleh kondisi lingkungan kerja, baik lingkungan kerja fisik maupun lingkungan kerja non fisik. Dengan pekerjaan yang menuntut karyawan untuk bekerjasama dalam mencapai tujuan perusahaan.

Lingkungan kerja yang baik didukung oleh hubungan yang baik pula antar karyawan dalam perusahaan maupun dengan pimpinan, salah satu contoh hubungannya yang terbentuk antar driver dan helper pada PT.Prima Kevin Sejahtera Kabupaten Tegal, yaitu ketika dilakukan pengiriman produk ke agen atau retail, bukan hanya driver saja yang bertugas mengantarkannya namun butuh bantuan dari helper untuk memindahkan produk dari gudang ke dalam pick up dan yang bertanggung jawab mengantar barang serta memindahkan lagi sampai ke gudang agen dan retail. Itu merupakan salah satu contoh kecilnya, dalam PT. Prima kevin sejahtera terdapat beberapa divisi dimana setiap divisi mempunyai tanggung jawab dan tugas masing masing namun semuanya saling mempengaruhi satu sama lain sehingga tanpa adanya kerja sama yang baik antar tim kerja tujuan perusahaan tidak akan tercapai.

B. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang tersebut di atas, maka penulis merumuskan masalah sebagai berikut :

1. Apakah terdapat pengaruh kerjasama tim terhadap kinerja karyawan pada PT. Prima Kevin Sejahtera ?

2. Apakah terdapat pengaruh lingkungan kerja fisik terhadap kinerja karyawan pada PT. Prima Kevin Sejahtera ?
3. Apakah terdapat pengaruh lingkungan kerja non fisik terhadap kinerja karyawan pada PT. Prima Kevin Sejahtera ?
4. Apakah terdapat pengaruh kerjasama tim, lingkungan kerja fisik dan non fisik terhadap kinerja karyawan pada PT. Prima Kevin Sejahtera ?

C. Tujuan Penelitian

1. Untuk mengetahui pengaruh kerjasama tim terhadap kinerja karyawan
2. Untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja fisik terhadap kinerja karyawan
3. Untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja non fisik terhadap kinerja karyawan
4. Untuk mengetahui pengaruh kerjasama tim, lingkungan kerja fisik dan non fisik terhadap kinerja karyawan

D. Manfaat Penelitian

Manfaat yang diharapkan dari penelitian ini adalah :

1. Bagi perusahaan

Penelitian ini diharapkan bermanfaat sebagai sarana untuk memberikan sumbangan penilaian bagi perusahaan dalam mempertahankan karyawan, dan meningkatkan pelayanan.

2. Bagi Universitas Pancasakti Tegal

Penelitian ini diharapkan dapat di jadikan bahan bacaan bagi mahasiswa / mahasiswi Universitas Pancasakti Tegal, bahan pertimbangan dan bahan acuan (Referensi) Untuk penelitian selanjutnya, khususnya tentang kerjasama tim, lingkungan kerja fisik dan non fisik terhadap kinerja karyawan.

3. Bagi Peniliti

Penelitian ini diharapkan dapat menambah pengetahuan dan wawasan peneliti dengan menerapkan teori-teori yang diperoleh dalam perkuliahan dan menghubungkannya dengan kenyataan yang sebenarnya. Sehingga dapat menambah pemahan penulis dalam bidang sumber daya manusia khususnya tim kerja, lingkungan kerja fisik, lingkungan kerja non fisik, dan kinerja karyawan.

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

A. Landasan Teori

Landasan teori merupakan rujukan teori yang relevan yang digunakan untuk menjelaskan tentang variabel yang akan diteliti, sebagai dasar untuk memberi jawaban sementara terhadap rumusan masalah yang diajukan (hipotesis) dan penyusunan instrument penelitian. Teori yang digunakan bukan sekedar pendapat dari pengarang atau pendapat lain, tetapi teori yang benar-benar telah teruji kebenarannya. Berikut merupakan teori-teori yang dapat dijadikan rujukan oleh peneliti :

1. Manajemen Sumber Daya Manusia

Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) merupakan salah satu cabang dari manajemen yang memfokuskan perhatian pada aspek sumber daya manusia atau orang-orang yang ada dalam suatu organisasi. MSDM merupakan elemen utama organisasi dibandingkan dengan elemen-elemen lain seperti modal, teknologi, dan uang. Sebab manusia itu sendiri yang mengendalikan yang lain. Oleh karena itu, SDM harus dikelola dengan baik untuk meningkatkan efektifitas dan efesiaensi organisasi. Sebagai salah satu fungsi dalam perusahaan yang dikenal dengan MSDM, MSDM yang sering juga di sebut dengan manajemen personalia oleh para penulis didefinisikan secara berbeda.

Berikut beberapa definisi mengenai Manajemen Sumber Daya Manusia :

Manajemen sumber daya manusia merupakan suatu proses perencanaan, pengorganisasian, pengarahan dan pengawasan kegiatan-kegiatan pengadaan, pengembangan, pemberian kompensasi, pengintegrasian, pemeliharaan dan pelepasan sumber daya manusia agar tercapai berbagai tujuan individu, organisasi dan masyarakat (Rachmawati, 2008:3).

MSDM menurut Hasibuan (2005:10) termasuk dalam bidang manajemen yang khusus mempelajari hubungan dan peran manusia dalam organisasi perusahaan. Unsur MSDM adalah manusia yang merupakan tenaga kerja pada perusahaan. Dengan demikian, fokus yang di pelajari MSDM ini hanyalah masalah yang berhubungan dengan kerja manusia saja. Sedangkan pengertian MSDM adalah ilmu dan seni mengatur hubungan dan peranan tenaga kerja agar efektif dan efisien membantu terwujudnya tujuan perusahaan, karyawan, dan masyarakat. Sedangkan menurut Rivai (2006:1) Manajemen sumber daya manusia (MSDM) merupakan salah satu bidang dari manajemen umum yang meliputi segi-segi perencanaan, pengorganisasian, pelaksanaan dan pengendalian. Proses ini terdapat dalam fungsi / bidang produksi, pemasaran, keuangan, maupun kepegawaian. Karena sumber daya manusia (SDM) dianggap semakin penting perannya dalam pencapaian tujuan perusahaan, maka berbagai pengalaman dan hasil penelitian dalam bidang SDM dikumpulkan secara sistematis dalam apa yang disebut manajemen sumber daya manusia. Istilah “manajemen” mempunyai arti

sebagai kumpulan pengetahuan tentang bagaimana seharusnya *manage* (mengelola) sumber daya manusia.

Menurut Bangun (2012:6) dalam Rusdiansyah (2017:523) mengemukakan manajemen sumber daya manusia adalah suatu proses perencanaan, pengorganisasian, penyusunan staf, pergerakan, dan pengawasan, terhadap pengadaan, pengembangan, pemberian kompensasi, pengintegrasian, pemeliharaan, dan pemisahan tenaga kerja untuk mencapai tujuan organisasi.

2. Kerjasama tim

Tracy (2006) dalam Triatmanto (2017:51) menyatakan bahwa teamwork merupakan kegiatan yang dikelola dan dilakukan sekelompok orang yang tergabung dalam satu organisasi. Teamwork dapat membangun kekompakan dalam meningkatkan kinerja karyawan”. pernyataan tersebut diperkuat oleh Dewi (2007:152) dalam Panggiki (2017:3019) mendefinisikan kerjasama tim (*team network*) adalah bentuk kerja dalam kelompok yang harus diorganisasi dan dikelola dengan baik. Tim beranggotakan orang-orang yang memiliki keahlian yang berbeda-beda dan di koordinasikan untuk bekerja sama dengan pimpinan. Terjadi saling ketergantungan yang kuat satu sama lain untuk mencapai sebuah tujuan atau menyelesaikan sebuah tugas. Stephen dan Timothy (2008) dalam Triatmanto (2017:51) menyatakan bahwa kerja tim adalah kelompok yang usaha-usaha individualnya menghasilkan kinerja lebih tinggi daripada hasil yang didapatkan jika pekerjaan diselesaikan seorang diri. Teamwork menghasilkan sinergi positif melalui

usaha yang terkoordinasi. Hal ini memiliki pengertian bahwa kinerja yang dicapai oleh sebuah tim lebih baik daripada kinerja per individu di suatu organisasi ataupun suatu perusahaan.

Luessier dan Achua (2015:123) dalam Prasetyo (2017:839) mengartikan Tim kerja sebagai suatu unit yang terdiri dari dua atau lebih orang dengan keterampilan saling melengkapi yang memiliki komitmen terhadap tujuan bersama dan seperangkat tujuan kinerja serta harapan bersama, dimana mereka memegang pertanggung jawaban pada dirinya sendiri.

Sopiah (2008:31) dalam Simanungkalit (2008:4) mengungkapkan bahwa tim kerja merupakan kelompok yang upaya-upaya individualnya menghasilkan suatu kinerja yang lebih besar daripada jumlah dari masukan individu-individu. Suatu tim kerja membangkitkan sinergi positif lewat upaya yang terkoordinasi. Upaya-upaya individual mereka menghasilkan suatu tingkat kinerja yang lebih besar daripada jumlah masukan individu tersebut. Dari definisi di atas dapat ditarik kesimpulan bahwa kinerja yang dicapai oleh sebuah tim lebih baik daripada kinerja per individu di suatu organisasi maupun perusahaan

Robbins dan Judge (2009:406) dalam Hermawan (2017:1) mengungkapkan tim kerja adalah usaha-usaha individual mereka menghasilkan satu tingkat kinerja yang lebih tinggi dari pada masukan jumlah individual. Sedangkan Menurut Allen (2004:21) dalam Hermawan (2017:1)

tim kerja adalah orang yang sportif, sensitif dan senang bergaul, serta mampu mengenali aliran emosi yang terpendam dalam tim yang sangat jelas.

3. Lingkungan Kerja Fisik

Menurut Sunuharyo (2018:57) Lingkungan kerja fisik adalah tempat dimana para pekerja melakukan suatu aktivitas atau mengerjakan segala sesuatu yang berhubungan dengan pekerjaannya, jika lingkungan kerja fisik baik maka akan meningkatkan kinerja karyawan.

Menurut Hamid (2014:3) Lingkungan kerja fisik sendiri dapat dibagi dalam dua kategori. Kategori yang pertama adalah lingkungan yang berhubungan langsung dengan karyawan dan berada di dekat karyawan (seperti meja, kursi dan sebagainya). Kategori yang kedua adalah lingkungan perantara atau lingkungan umum dapat juga disebut lingkungan kerja yang mempengaruhi kondisi manusia, misalnya: temperatur, kelembaban, sirkulasi udara, pencahayaan, kebisingan, getaran mekanis, bau tidak sedap, warna, dan lain-lain.

Menurut Sumartono dan Sugito (2004:146) dalam Utami (2016:78) lingkungan kerja fisik adalah kondisi fisik dalam perusahaan di sekitar tempat kerja, seperti sirkulasi udara, warna tembok, keamanan, ruang gerak dan lain-lain.

Menurut Moekijat (2005:135) dalam Rusdiansyah (2017:524) mengatakan bahwa lingkungan kerja fisik adalah lingkungan kerja yang terdiri dari perlengkapan, mesin-mesin kantor yang dipergunakan dan tata

ruang kantor yang mempengaruhi lingkungan kerja fisik kantor serta kondisi-kondisi kerja fisik dalam kondisi-kondisi mana pekerjaan harus dilakukan

Selanjutnya, menurut Sihar (2005:1) dalam Rusdiansyah (2017:524) Kondisi fisik lingkungan tempat kerja dimana para pekerja beraktivitas sehari-hari mengandung banyak bahaya, langsung maupun tidak langsung, bagi keselamatan dan kesehatan pekerja.

4. Lingkungan Kerja Non Fisik

Menurut Sedarmayanti (2001:31) dalam Sunuharyo (2018:57) lingkungan kerja non fisik adalah semua keadaan yang terjadi yang berkaitan dengan hubungan kerja, baik hubungan dengan atasan maupun hubungan sesama rekan kerja ataupun hubungan dengan bawahan. Lingkungan non fisik tidak bisa diabaikan begitu saja, karena lingkungan non fisik juga dapat mempengaruhi kinerja karyawan.

Perusahaan hendaknya dapat menciptakan hubungan yang baik antar para pekerja di perusahaan, sehingga dapat mendukung satu sama lain untuk mencapai tujuan bersama. Sedangkan Menurut Sumartono dan Sugito (2004:147) dalam Sunuharyo (2018:57) unsur-unsur lingkungan kerja non fisik yaitu:

- a. Hubungan atasan dengan bawahan (Pimpinan dengan karyawan)
- b. Hubungan antara karyawan dengan pemimpin
- c. Hubungan antar karyawan

Pendapat lain muncul mengenai lingkungan kerja non fisik dan serupa dengan pendapat Sedarmayanti di atas yaitu diungkapkan oleh Nitisemito (2000:171-173) dalam Hamid (2014:3) perusahaan hendaknya mencerminkan kondisi yang mendukung kerjasama antara tingkat atasan, bawahan maupun yang memiliki jabatan yang sama di perusahaan.

Dari beberapa pendapat di atas dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja non fisik adalah kondisi yang berkaitan dengan hubungan karyawan yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan.

5. Kinerja Karyawan

Menurut Rivai (2006:309) Kinerja merupakan perilaku nyata yang ditampilkan setiap orang sebagai prestasi kerja yang dihasilkan oleh karyawan sesuai dengan perannya dalam perusahaan. Sedangkan kinerja karyawan merupakan suatu hal yang sangat penting dalam upaya perusahaan untuk mencapai tujuannya. Sedangkan Menurut Hasibuan. (2002:160) dalam Hermawan (2017:1) kinerja merupakan suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugasnya atas kecakapan, usaha dan kesempatan.

Menurut Kuswandi (2004:27) dalam Sunuharyo (2018:57) ada beberapa faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan, yaitu:

- a. Kepuasan Karyawan
- b. Kemampuan Karyawan
- c. Kepemimpinan

- d. Motivasi
- e. Lingkungan Kerja

Menurut Bangun (2012:231) dalam Utami (2016:79) Kinerja (*performance*) adalah hasil pekerjaan yang dicapai seseorang berdasarkan persyaratan-persyaratan pekerjaan (*job requirement*). Bangun (2012:234) mengemukakan bahwa suatu pekerjaan dapat diukur melalui :

a. Kuantitas Pekerjaan

Dimensi ini menunjukkan jumlah pekerjaan yang dihasilkan individu atau kelompok sebagai persyaratan yang menjadi standar pekerjaan.

b. Kualitas Pekerjaan

Setiap karyawan dalam perusahaan harus memenuhi persyaratan tertentu untuk dapat menghasilkan pekerjaan sesuai persyaratan kualitas yang dituntut pekerjaan tersebut.

c. Ketepatan Waktu

Setiap pekerjaan memiliki karakteristik yang berbeda, untuk jenis pekerjaan tertentu harus diselesaikan tepat waktu, karena memiliki ketergantungan atas pekerjaan lainnya.

Mangkunegara (2013:67) dalam Sunuharyo (2018:57) mendefinisikan kinerja karyawan adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Berdasarkan pendapat diatas dapat disimpulkan bahwa kinerja adalah hasil kerja yang telah dicapai atau prestasi kerja karyawan baik itu secara

kuantitas maupun kualitas dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawab yang diberikan.

B. Penelitian Terdahulu

Dalam penelitian ini penulis mengambil beberapa contoh referensi dari penelitian sebelumnya dengan menggunakan aspek yang serupa sebagai dasar atau acuan dalam penelitian ini, yaitu :

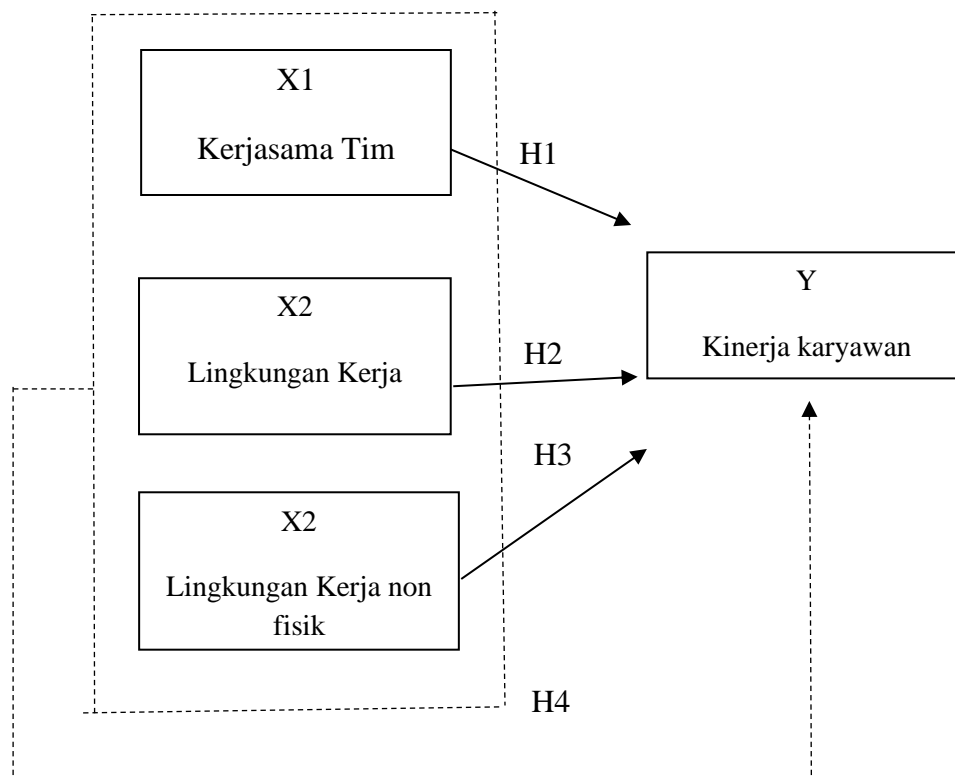
Table 2.1 Penelitian Terdahulu

| No | Nama Peneliti (Tahun) | Judul Penelitian | Variable / alat analisis | Perbedaan / Persamaan |
|----|--|---|--|--|
| 1. | Bambang Swasto Sunuharyo (2018) | Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik Dan Non Fisik Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada Karyawan Divisi Fresh PT. Trans Retail Indonesia (Carrefour) Plaza Tangerang City | Variable Independent (X) yaitu Lingkungan kerja fisik (X_1), Lingkungan kerja non fisik (X_2). Variable Dependent (Y) Kinerja Karyawan. Alat analisis menggunakan regresi ganda dan koefisien determinasi. | Perbedaan : dalam penelitian ini adalah tidak adanya kerjasama Tim sebagai variabel independen. Dan pada objek penelitiannya berbeda. Persamaan : mempunyai Variable Independent dan Dependent yang sama yaitu Lingkungan kerja fisik, Lingkungan kerja non fisik dan Kinerja Karyawan. |
| 2. | Sutopo (2017) | Pengaruh Tim Kerja, Komunikasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Momen Global Internasional Surabaya | Variable Independent (X) yaitu Tim kerja (X_1), Komunikasi (X_2). Dan Disiplin kerja (X_3), Variable Dependent (Y) Kinerja Karyawan. | Perbedaan : dalam penelitian ini adalah tidak adanya komunikasi, Disiplin kerja, lingkungan kerja fisik dan non fisik sebagai variabel independen. Dan pada objek penelitiannya berbeda. Persamaan : mempunyai Variable Independent yang sama yaitu Tim kerja dan Kinerja Karyawan. |
| 3. | Hamidah Nayati Utami (2016) | Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik Dan Non Fisik Terhadap | Variable Independent (X) yaitu Lingkungan kerja fisik (X_1), Dan Lingkungan kerja non | Perbedaan : dalam penelitian ini adalah tidak adanya kerjasama Tim sebagai variabel independen. |

| No | Nama Peneliti (Tahun) | Judul Penelitian | Variable / alat analisis | Perbedaan / Persamaan |
|----|--|---|---|--|
| | | Kepuasan Kerja Dan Kinerja Karyawan (Studi pada karywan PT Telkom Indonesia Witel Jatim Selatan Malang) | fisik (X_2). Variable Dependent (Y) yaitu Kepuasan Kerja (Y_1), dan Kinerja Karyawan (Y_2). | Dan pada objek penelitiannya berbe-da. Persamaan : mempunyai Variable Independent yang sama yaitu Lingkungan kerja fisik, Lingkungan kerja non fisik dan Kinerja Karyawan. |
| 4. | Djamhur Hamid (2014) | Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik dan Non Fisik Terhadap Kinerja Karyawan (Studi pada karyawan PT. Telkomsel Area III Jawa-Bali Nusra di Surabaya) | Independent (X) yaitu Lingkungan kerja fisik (X_1), Dan Lingkungan kerja non fisik (X_2). Variable Dependent (Y) yaitu Kinerja Karyawan. | Perbedan : dalam penelitian ini adalah tidak adanya kerjasama Tim sebagai variabel independen. Dan pada objek penelitiannya berbe-da. Persamaan : mempunyai Variable Independent yang sama yaitu Lingkungan Kerja Fisik, lingkungan kerja Non Fisik dan Kinerja Karyawan. |
| 5. | Asep Hermawan (2017) | Analisis Pengaruh Kerjasama Tim Terhadap Kinerja karyawan Di PT. Banshu Plant 3 | Variable Independent (X) yaitu Tim kerja. Variable Dependent (Y) Kinerja Karyawan. | Perbedan : dalam penelitian ini adalah tidak adanya lingkungan kerja fisik dan non fisik sebagai variabel independen. Dan pada objek penelitiannya berbe-da. Persamaan : mempunyai Variable Independent yang sama yaitu Tim kerja dan Kinerja Karyawan. |
| 6. | Agatha Cristine Panggiki (2017) | Pengaruh Kompensasi, Kerjasama Tim Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Ajb Bumiputera 1912 Cabang Sam Ratulangi | Variable Independent (X) yaitu Kompensasi (X_1), Kerjasama Tim (X_2). Dan Kepuasan Kerja (X_3) Variable Dependent (Y) yaitu Kinerja Karyawan. | Perbedan : dalam penelitian ini adalah tidak adanya kompensasi, kepuasan kerja, lingkungan kerja fisik dan non fisik sebagai variabel independen. Dan pada objek penelitiannya berbe-da. Persamaan : mempunyai Variable Independent yang |

| No | Nama Peneliti (Tahun) | Judul Penelitian | Variable / alat analisis | Perbedaan / Persamaan |
|----|-----------------------|------------------|--------------------------|--|
| | | | | sama yaitu Kerjasama Tim dan Kinerja Karyawan. |

C. Kerangka Pemikiran



Gambar 2.1 Kerangka Pemikiran

Keterangan :

- H1 : Pengaruh Kerjasama tim (X_1) terhadap kinerja Karyawan (Y)
- H2 : Pengaruh lingkungan kerja fisik (X_2) terhadap kinerja Karyawan (Y)
- H3 : Pengaruh lingkungan kerja non fisik (X_3) terhadap kinerja Karyawan (Y)
- H4 : Pengaruh Tim Kerja (X_1) lingkungan kerja fisik (X_2) dan lingkungan kerja non fisik (X_3) terhadap kinerja Karyawan (Y)

D. Perumusan Hipotesis

Berdasarkan uraian kerangka pemikiran dan hasil kajian empiris di atas, maka peneliti mengajukan beberapa hipotesis dalam penelitian ini sebagaiberikut:

- H1 : Kerjasama tim berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja Karyawan PT. Prima Kevin Sejahtera Kabupaten Tegal
- H2 : Lingkungan kerja fisik berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja Karyawan PT. Prima Kevin Sejahtera Kabupaten Tegal
- H3 : Lingkungan kerja non fisik berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja Karyawan PT. Prima Kevin Sejahtera Kabupaten Tegal
- H4 : Kerjasama tim, lingkungan kerja fisik dan non fisik secara bersama sama berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Prima Kevin Sejahtera Kabupaten Tegal

BAB III

METODE PENELITIAN

A. Pemilihan Metode

Metode penelitian merupakan tahapan dalam melakukan penelitian yang bertujuan untuk memecahkan masalah yang diteliti. Penelitian ini menggunakan metode penelitian kuantitatif. Menurut Sugiyono (2017:8) mengatakan bahwa metode penelitian kuantitatif dapat diartikan sebagai metode penelitian yang berlandaskan pada filsafat positivisme, digunakan untuk meneliti pada populasi atau sampel tertentu dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan.

Metode ini disebut metode kuantitatif karena data penelitian berupa angka-angka dan analisis menggunakan statistik. Jenis data dalam penelitian ini adalah data kuantitatif dengan data yang digunakan menggunakan angka-angka jawaban dari kuesioner tentang Analisis kerjasama tim, lingkungan kerja fisik dan non fisik terhadap kinerja karyawan.

B. Lokasi Penelitian

Penelitian ini dilakukan di PT. Prima Kevin Sejahtera, Desa Bumiharja, Kecamatan Tarub, Kabupaten Tegal. Penelitian ini dilaksanakan pada bulan Juli 2019.

C. Populasi dan Sampel

Populasi diartikan sebagai wilayah generalisasi yang terdiri atas obyek/subjek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Sedangkan sampel adalah sebagian dari populasi tersebut (Sugiyono, 2017:215). Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan PT. Prima Kevin Sejahtera Kabupaten Tegal yang berjumlah 30 karyawan.

Sampel merupakan bagian kecil yang digunakan untuk menunjukkan sifat suatu kelompok yang lebih besar, atau bagian kecil yang mewakili kelompok/ keseluruhan yang lebih besar. Penelitian ini menggunakan sampel jenuh atau istilah lain sensus, di mana seluruh anggota populasi dijadikan sampel. Hal itu dikarenakan jumlah karyawan yang tergolong sedikit sehingga memungkinkan untuk seluruh karyawan sebanyak 30 orang dijadikan responden.

D. Operasionalisasi variable

Variabel dalam penelitian ini di bagi menjadi dua variable, yaitu : variable bebas (independent variable) dan variabel terikat (dependent variable)

1. Variabel bebas (independent variable)

Variabel bebas adalah variabel yang mempengaruhi variabel terikat. Variabel bebas diberi tanda X. variabel bebas dalam penelitian ini adalah faktor kerjasama tim (X_1) faktor lingkungan kerja fisik (X_2) dan faktor lingkungan kerja non fisik (X_3).

2. Variabel terikat (dependent variable)

Variabel terikat adalah variabel yang dipengaruhi oleh variabel bebas. Variabel terikat diberi lambing Y. variabel terikat dalam penrlitian ini adalah kinerja karyawan. Pengukuran atas indikator-indikator untuk variabel bebas (kerjasama tim, lingkungan kerja fisik dan lingkungan kerja non fisik) menggunakan skala likert, demikian juga untuk pengukuran indikator-indikator variabel terikat (kinerja karyawan). Skala likert adalah skala yang disusun dalam bentuk suatu pernyataan yang menunjukan alternative jawaban. Alternative jawaban pada penelitian ini terdiri dari pernyataan positif maupun pernyataarn negatif.

Instrumen pada penelitian ini berupa angket, dimana terdapat 3 variabel (X) dan 1 variabel (Y) yaitu Kerjasama tim, lingkungan kerja fisik, lingkungan kerja non fisik dan kinerja karyawan. Adapun kisi-kisi instrumental bertujuan agar penyusunan instrumen lebih sistematis mudah dikontrol dan dikoreksi. Kisi-kisi instrumen penelitian adalah sebagai berikut:

Table 3.1 Instrumen Penelitian

| Variabel | Indikator | Item pertanyaan |
|--------------------------------------|--|-----------------|
| Kerjasama Tim (X_1) | 1. Terbuka dan jujur dalam komunikasi | 1 |
| | 2. Pengambilan keputusan kooperatif | 2 |
| | 3. Suasana kepercayaan | 3 |
| | 4. Keterampilan mendengarkan yang baik | 4 |
| | 5. Partisipasi semua anggota | 5 |
| Lingkungan Kerja Fisik (X_2) | 1. Tempat kerja tertata rapi | 1 |
| | 2. penerangan di tempat kerja | 2 |
| | 3. Pertukaran udara di tempat kerja | 3 |
| | 4. Asuransi | 4 |
| Lingkungan Kerja non Fisik (X_3) | 1. Dukungan dan bimbingan | 1 |
| | 2. Kesulitan karyawan | 2 |
| | 3. Selalu menawarkan solusi | 3 |
| | 4. Rekan kerja sebagai motivator | 4 |
| Kinerja Karyawan (Y) | 1. Kuantitas kerja | 1 |
| | 2. Kualitas kerja | 2 |
| | 3. Ketepatan Waktu | 3 |

E. Teknik Pengumpulan Data

1. Kuesioner

Kuesioner merupakan teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan memberi seperangkat pertanyaan atau pernyataan tertulis kepada responden untuk dijawabnya (Sugiyono, 2017:142). Penelitian ini menggunakan kuesioner dengan jawaban yang sudah ada, responden tinggal memilih jawaban yang disediakan.

Pengukuran yang digunakan dalam penelitian ini adalah pengukuran dalam skala Likert, dengan perhitungan skor sebagai berikut :

| | | |
|------------------------|-------|---------|
| a. Sangat Setuju | (SS) | 5 poin. |
| b. Setuju | (S) | 4 poin |
| c. Netral | (N) | 3 poin |
| d. Tidak Setuju | (TS) | 2 poin |
| e. Sangat Tidak Setuju | (STS) | 1 poin. |

Instrumen pada penelitian ini berupa angket, dimana terdapat 3 variabel (X) dan 1 variabel (Y) yaitu Tim kerja, lingkungan kerja fisik, lingkungan kerja non fisik dan kinerja karyawan.

2. Metode Dokumentasi

Dalam penelitian ini teknik dokumentasi digunakan sebagai pelengkap untuk mengetahui data dosen yang akan diuji kebenarannya. Suharsimi, (2010:201) ”dokumentasi berasal dari kata dokumen yang artinya barang-barang tertulis.” Peneliti menggunakan data-data dokumen yang menunjang penelitian misalnya seperti koran, majalah, buku

penunjang serta foto-foto pada saat melakukan penelitian sebagai bukti yang akurat.

F. Teknik Pengolahan Data

Teknik pengolahan data yang akan digunakan dalam penelitian ini yaitu dengan menggunakan SPSS. Data yang menjadi sampel adalah data karyawan PT. Prima Kevin Sejahtera, Desa Bumiharja, Kecamatan Tarub, Kabupaten Tegal. Jenis data yang digunakan adalah data primer yang diperoleh dari responden melalui kuesioner/angket. Data tersebut lalu diolah, disajikan, dan dianalisa untuk mengetahui pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen.

G. Analisis Data dan Uji Hipotesis

Dalam suatu penelitian jenis data dan hipotesis sangat menentukan dalam ketepatan pemilihan statistik alat uji. Model analisis data yang digunakan dalam penelitian adalah uji validitas dan reliabilitas, uji asumsi klasik dan uji hipotesis yang digunakan adalah regresi linier berganda. Untuk menguji hipotesis dalam penelitian ini digunakan tahapan analisis sebagai berikut:

1. Uji Validitas dan Reliabilitas

a. Uji Validitas Instrumen

Instrumen sebagai alat pengumpul data harus betul-betul dirancang dan dibuat sedemikian rupa sehingga menghasilkan data empiris sebagaimana adanya. Kuesioner yang akan digunakan sebagai alat pengumpul data dalam penelitian harus memenuhi kriteria validitas

dan reliabilitas, maka sebelum digunakan guna penelitian perlu dicari validitas dan reliabilitas angket tersebut apakah layak diujikan atau tidak.

Sebuah instrumen dikatakan valid apabila mampu mengukur apa yang diinginkan, dapat mengungkap data dari variabel yang diteliti secara tepat. Menurut Suharsimi (2010:211), “validitas adalah suatu ukuran yang menunjukkan tingkat-tingkat kevalidan atau kesahihan sesuatu instrumen.” Suatu instrument dikatakan valid apabila mampu mengukur apa yang diinginkan dan dapat mengungkap data dari variabel yang diteliti secara tepat. Untuk mengetahui validitas kuesioner, rumus yang digunakan dalam validitas tersebut adalah rumus korelasi *product moment* dengan angka kasar yang dikemukakan oleh Pearson:

$$r_{xy} = \frac{N \sum XY - (\sum X)(\sum Y)}{\sqrt{\{N \sum X^2 - (\sum X)^2\} \{N \sum Y^2 - (\sum Y)^2\}}}$$

Keterangan :

r_{xy} : korelasi *product moment*

$\sum X$: jumlah skor masing-masing item (total)

$\sum Y$: jumlah skor seluruh item (total)

$\sum X^2$: kuadrat dari jumlah skor tiap item

$\sum Y^2$: kuadrat dari skor total

n : jumlah subyek yang diselidiki (Suharsimi, 2010:213).

b. Uji Reliabilitas Instrumen

Instrumen dikatakan reliabel jika instrumen tersebut cukup baik sehingga mampu mengungkapkan data yang bisa dipercaya. Reliabilitas merujuk pada suatu pengertian bahwa instrumen cukup dapat dipercaya untuk digunakan sebagai alat pengumpul data karena instrumen tersebut sudah baik (Suharsimi, 2010:221). Instrumen yang sudah dapat dipercaya, yang reliabel akan menghasilkan data yang dapat dipercaya juga.

Suatu instrumen dikatakan reliabel apabila instrumen yang digunakan beberapa kali untuk menguji obyek yang sama, akan menghasilkan data yang sama. Menurut Suharsimi (2010:239) pengujian reliabilitas instrumen dalam penelitian ini digunakan rumus Alpha Cronbach sebagai berikut:

$$r_{11} = \left(\frac{k}{k-1} \right) \left(1 - \frac{\sum \sigma_b^2}{\sigma_t^2} \right)$$

Keterangan:

r_{11} : reliabilitas instrumen

k : banyaknya butir pertanyaan

$\sum \sigma_b^2$: Varians butir

σ_t^2 : Variansi total

2. Asumsi Klasik

a. Uji Normalitas

Uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi, variabel pengganggu atau residual memiliki distribusi normal.

Seperti diketahui bahwa uji t dan F mengasumsikan bahwa nilai residual mengikuti distribusi normal. Kalau asumsi ini dilanggar maka uji statistik menjadi tidak valid untuk jumlah sampel kecil. Cara untuk mendeteksi apakah residual berdistribusi normal atau tidak yaitu dengan analisis grafik (Ghozali, 2011:160).

Uji statistik yang dapat digunakan untuk menguji normalitas residual adalah uji statistik non-parametrik Kolmogorov-Smirnov (K-S). Dasar pengambilan keputusan dalam uji normalitas yakni jika nilai signifikansi lebih besar dari 0,05 maka dapat tersebut berdistribusi normal. Sebaliknya, jika nilai signifikansi lebih kecil dari 0,05 maka data tersebut tidak berdistribusi normal.

Salah satu cara termudah untuk melihat normalitas residual adalah dengan melihat grafik histogram yang membandingkan antara data observasi dengan distribusi yang mendekati distribusi normal. Namun demikian hanya dengan melihat histogram hal ini dapat menyesuaikan khususnya untuk jumlah sampel yang kecil. Metode yang lebih handal adalah dengan melihat normal probability plot yang membandingkan distribusi kumulatif dari distribusi normal. Distribusi normal akan membentuk garis lurus diagonal, dan plotting data residual akan dibandingkan dengan garis diagonal. Jika distribusi data residual normal, maka garis yang menggambarkan data sesungguhnya akan mengikuti garis diagonalnya (Ghozali, 2011:160).

b. Uji Multikolinearitas

Uji multikolinearitas bertujuan untuk menguji apakah model regresi ditemukan adanya korelasi antara variabel bebas (independen). Model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi di antara variabel independen. Jika variabel independen saling berkorelasi, maka variabel-variabel ini tidak orthogonal. Variabel orthogonal adalah variabel independen yang nilai korelasi antar sesama variabel independen sama dengan nol (Ghozali, 2011:105).

Untuk mendeteksi ada tidaknya multikolinearitas maka dapat dilakukan dengan menggunakan cara *High Variance Inflation Factors* (VIF). VIF merupakan salah satu cara untuk mendeteksi multikolinearitas dengan cara melihat sejauh mana sebuah variabel penjelas dapat diterangkan oleh semua variabel penjelas lainnya di dalam persamaan regresi. VIF yang tinggi menunjukkan bahwa multikolinearitas telah menaikkan sedikit varian pada koefisien estimasi, akibatnya dapat menurunkan nilai t.

Pendekatan terhadap multikolinearitas dapat dilakukan dengan melihat nilai *variance inflating factor* (VIF) dari hasil analisis regresi. Jika nilai $VIF > 10$ maka terjadi gejala multikolinearitas yang tinggi. Berdasarkan hasil *tolerance* jika nilai *tolerance* lebih besar 0,10 maka tidak terjadi multikolinearitas, sebaliknya jika nilai *tolerance* lebih kecil atau sama dengan 0,10 maka terjadi multikolinearitas. Kemudian dari hasil nilai VIF dikatakan tidak terjadi multikolinearitas jika nilai VIF

lebih kecil dari 10, sebaliknya terjadi multikolinearitas jika nilai VIF lebih besar atau sama dengan 10.

c. Uji Heteroskedastisitas

Uji Heteroskedastisitas bertujuan menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan variance dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain. Jika variance dari residual satu pengamatan ke pengamatan lain tetap, maka disebut Homoskedastisitas dan jika berbeda disebut Heteroskedastisitas. Model regresi yang baik adalah yang Homoskedastisitas atau tidak terjadi Heteroskedastisitas karena data ini menghimpun data yang mewakili berbagai ukuran (Ghozali, 2011:139).

Pada prinsipnya uji Heteroskedastisitas dengan metode ini adalah dengan melihat grafik scatterplot antara nilai prediksi variabel independen yaitu ZPRED dengan residunya SRESID. Dasar pengambilan keputusan dalam uji Heteroskedastisitas dengan Grafik Scatterplot, sebagai berikut:

- 1) Jika terdapat pola tertentu pada Grafik Scatterplot SPSS, seperti titik-titik yang membentuk pola yang teratur (bergelombang, menyebar kemudian menyempit), maka dapat disimpulkan bahwa telah terjadi heteroskedastisitas.
- 2) Jika tidak ada pola yang jelas, serta titik-titik menyebar, maka indikasinya adalah tidak terjadi heteroskedastisitas.

Suatu model mengandung Homoskedastisitas jika nilai-nilai residunya membentuk pola sebaran yang meningkat, yaitu bahwa secara terus menerus bergerak menjauh dari garis 0 (nol) atau terbentuk menyebar secara acak, baik diatas maupun di bawah angka 0 pada sumbu Y. Jika kondisi ini terpengaruhi, maka tidak terjadi heteroskedastisitas dan model regresi ini layak digunakan.

3. Uji Hipotesis

Pendekatan analisis yang digunakan dalam penelitian ini adalah model analisis regresi berganda (*multiple regression analysis*). Analisis regresi berganda merupakan teknik analisis data yang digunakan dalam menganalisis pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat, dimana :

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + e$$

Keterangan:

Y : *kinerja karyawan*

a : Konstanta

b₁ : Koefisien regresi untuk X₁

b₂ : Koefisien regresi untuk X₂

b₃ : Koefisien regresi untuk X₃

X₁ : kerjasama tim

X₂ : lingkungan kerja fisik

X₃ : lingkungan kerja non fisik

e : Nilai residu

Hasil pengujian statistik dengan menggunakan analisis regresi linier berganda yang perlu dianalisis dan dibahas adalah :

a. Uji t

Uji statistik t pada dasarnya menunjukkan seberapa jauh pengaruh variabel penjelas atau independen secara individual dalam menerangkan variabel dependen. Uji t dilakukan dengan cara membandingkan perbedaan antara nilai dua nilai rata-rata dengan standar error dari perbedaan rata-rata dua sampel (Ghozali, 2011).

Langkah-langkah pengujian sebagai berikut:

1) Menentukan Hipotesis

H₁ : Ada pengaruh Kerjasama tim terhadap kinerja Karyawan PT. Prima Kevin Sejahtera Kabupaten Tegal

H₂ : Ada pengaruh lingkungan kerja fisik terhadap kinerja Karyawan PT. Prima Kevin Sejahtera Kabupaten Tegal

H₃ : Ada pengaruh lingkungan kerja non fisik terhadap kinerja Karyawan PT. Prima Kevin Sejahtera Kabupaten Tegal

H₄ : Ada pengaruh kerjasama tim, lingkungan kerja fisik dan non fisik terhadap kinerja Karyawan PT. Prima Kevin Sejahtera Kabupaten Tegal

Menentukan tingkat signifikansi, menggunakan $\alpha = 5\%$

2) Menentukan nilai t hitung

3) Menentukan t tabel

Tabel distribusi t dicari pada $\alpha = 5\%:2 = 2,5\%$ (uji 2 sisi) dengan derajat kebebasan (df) $n-k-1$ atau $55-2-1 = 52$ (n adalah jumlah responden dan k adalah jumlah variabel independen).

4) Kriteria Pengujian

H_0 diterima jika $-t_{\text{tabel}} < t_{\text{hitung}} < t_{\text{tabel}}$

H_0 ditolak jika $-t_{\text{hitung}} < -t_{\text{tabel}}$ atau $t_{\text{hitung}} > t_{\text{tabel}}$

5) Membandingkan t hitung dengan t tabel

6) Kesimpulan

Apabila $-t_{\text{tabel}} < t_{\text{hitung}} < t_{\text{tabel}}$ maka H_0 diterima, artinya secara parsial tidak ada pengaruh signifikan variabel X terhadap variabel Y. Sebaliknya jika $-t_{\text{hitung}} < -t_{\text{tabel}}$ atau $t_{\text{hitung}} > t_{\text{tabel}}$, artinya secara parsial ada pengaruh signifikan variabel X terhadap variabel Y.

b. Uji F

Uji statistik F pada dasarnya menunjukkan apakah semua variabel independen atau bebas yang dimasukkan dalam model mempunyai pengaruh secara bersama-sama atau simultan terhadap variabel dependen atau terikat. Bila nilai F lebih besar daripada 4 maka H_0 dapat ditolak pada derajat kepercayaan 5%. Dengan kata lain menyatakan bahwa variabel independen secara serentak dan signifikan mempengaruhi variabel dependen (Ghozali, 2011). Tahap-tahap untuk melakukan uji F adalah:

1) Merumuskan Hipotesis

H_0 : tidak ada pengaruh secara signifikan kerjasama tim, lingkungan kerja fisik dan non fisik terhadap kinerja karyawan pada PT. Prima kevin sejahtera kabupaten Tegal

H_a : ada pengaruh secara signifikan kerjasama tim, lingkungan kerja fisik dan non fisik terhadap kinerja karyawan pada PT. Prima kevin sejahtera kabupaten Tegal

Menentukan tingkat signifikansi

Tingkat signifikansi menggunakan $\alpha = 5\%$ (signifikansi 5% atau 0,05 adalah ukuran standar yang sering digunakan dalam penelitian)

2) Menentukan F hitung

3) Menentukan F tabel

Dengan menggunakan tingkat keyakinan 95%, $\alpha = 5\%$, df 1 (jumlah variabel-1) = 2, dan df 2 (n-k-1) atau 55-2-1 = 53 (n adalah jumlah kasus dan k adalah jumlah variabel independen).

4) Kriteria pengujian

H_0 diterima bila F hitung < F tabel

H_0 ditolak bila F hitung > F tabel

5) Membandingkan F hitung dengan F tabel.

6) Kesimpulan

Jika nilai F hitung lebih besar dari F tabel ($F_{hitung} \geq F_{tabel}$) dan nilai Sig lebih kecil dari alpha 0,05 lihat ($P \leq 0,05$) maka kesimpulan yang dapat diambil adalah menolak H_0 yang berarti koefisien

korelasi signifikan secara statistik atau terdapat pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen.

c. Koefisien Determinasi (R^2)

Koefisien determinasi (R^2) pada intinya mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel dependen. Nilai koefisien determinasi adalah antara nol dan satu. Nilai R^2 yang kecil berarti kemampuan variabel-variabel independen dalam menjelaskan variasi variabel dependen amat terbatas. Nilai yang mendekati satu berarti variabel-variabel independen memberikan hampir semua informasi yang dibutuhkan untuk memprediksi variasi variabel dependen.

Namun penggunaan koefisien determinasi memiliki kelemahan yaitu bias terhadap jumlah variabel independen yang dimasukkan ke dalam model, setiap tambahan satu variabel independen maka R^2 pasti meningkat tidak peduli apakah variabel tersebut berpengaruh secara signifikan terhadap variabel dependen. Oleh karena itu banyak peneliti menganjurkan untuk menggunakan nilai Adjusted R^2 saat mengevaluasi model regresi terbaik (Ghozali, 2011).

BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. Gambaran Umum Objek Penelitian

1. Sejarah PT. Prima Kevin Sejahtera Kabupaten Tegal

PT. Prima Kevin Sejahtera (PKS) merupakan salah satu perusahaan di Indonesia yang bergerak di bidang distributor, khususnya distributor produk dari Coca Cola Amatil Indonesia (CCAI), PT. Prima Kevin Sejahtera menjadi Distributor Coca Cola Kabupaten Tegal sejak 14 Oktober 2016.

Dengan total karyawan sejumlah 30 personil, dengan rincian 12 personil di tempatkan di kantor dan 18 personil sebagai *Driver* dan *helper* yang bertugas mendistribusikan produk, PT Prima Kevin Sejahtera sudah mampu mendistribusikan produk Cola Cola mencakup seluruh wilayah Tegal dan sebagian wilayah Brebes. PT. Prima Kevin Sejahtera memiliki 9 mobil *pick up* untuk memudahkan karyawan mendistribusikan produk ke berbagai tempat.

Letak kantor yang strategis dan bangunan kantor PT. Prima Kevin Sejahtera yang sudah di *setting* sedemikian rupa sehingga memudahkan kinerja karyawan dalam bekerja. Beberapa ruangan telah difungsikan dengan baik dalam beberapa pembagian, seperti tempat parkir dan gudang

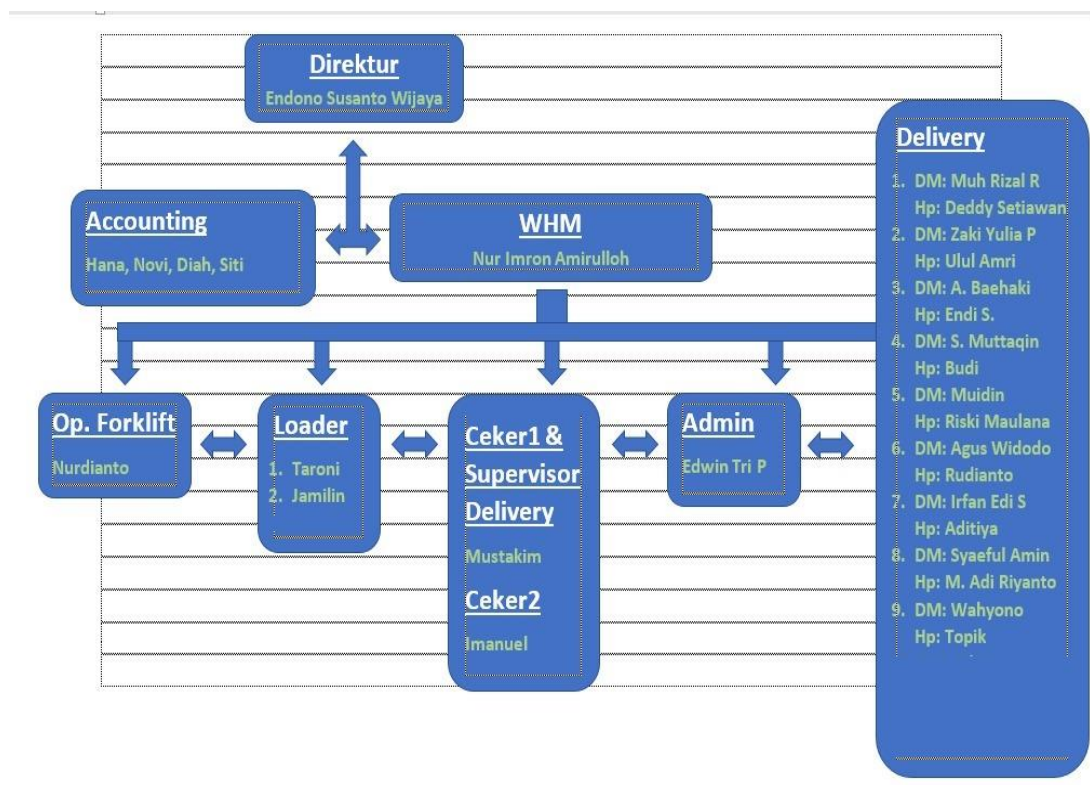
sebagai tempat penyimpanan produk yang luas, ruang tamu, ruang kantor administrasi dan sebagainya.

Kondisi lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan. selain lingkungan kerja fisik, lingkungan kerja seperti hubungan yang baik Antar karyawan dalam perusahaan maupun dengan pimpinan juga berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Sebagai contoh hubungan yang terbentuk antar *driver* dan *helper* pada PT. Prima Kevin Sejahtera Kabupaten Tegal, yaitu ketika dilakukan pengiriman produk ke agen atau retail, bukan hanya driver saja yang bertugas mengantarkannya namun butuh bantuan dari helper untuk memindahkan produk dari gudang ke dalam pick up dan yang bertanggung jawab mengantar barang serta memindahkan lagi sampai ke gudang agen dan retail. Itu merupakan salah satu contoh kecilnya, dalam PT. Prima kevin sejahtera terdapat beberapa divisi dimana setiap divisi mempunyai tanggung jawab dan tugas masing-masing namun semuanya saling mempengaruhi satu sama lain sehingga tanpa adanya kerja sama yang baik antar tim kerja tujuan perusahaan tidak akan tercapai.

2. Struktur organisasi

Struktur Organisasi adalah suatu susunan dan hubungan antara tiap bagian serta posisi yang ada pada suatu organisasi atau perusahaan dalam menjalankan kegiatan operasional untuk mencapai tujuan yang di harapkan dan di inginkan. Struktur Organisasi menggambarkan dengan

jenis pemisahan kegiatan pekerjaan antara yang satu dengan yang lain dan bagaimana hubungan aktivitas dan fungsi dibatasi. Dalam struktur organisasi yang baik harus menjelaskan hubungan wewenang siapa melapor kepada siapa, jadi ada satu pertanggung jawaban apa yang akan di kerjakan.



Gambar 4.1 Struktur organisasi

Keterangan Gambar

- a. **Direktur** : Seseorang berwenang dan bertanggung jawab penuh atas pengurusan Perseroan untuk kepentingan Perseroan, sesuai dengan maksud dan tujuan Perseroan serta mewakili Perseroan, baik di dalam maupun di luar pengadilan sesuai dengan ketentuan anggaran dasar

- b. Accounting : Jabatan ini mempunyai tugas dan juga bertanggung jawab terhadap semua keuangan. Laporan keuangan tersebut bukan dalam bentuk ucapan, namun di sampaikan secara tertulis
- c. WHM (Where House Manajer) : Jabatan ini bertugas mengatur karyawan bagian gudang, WHM biasa di sebut Kepala gudang
- d. Operator Forklift : Jabatan ini mempunyai tugas mongoperasikan forklift sesuai standar operasi dan selalu mengutamakan keselamatan kerja
- e. Loader : Jabatan ini mempunyai tugas menyiapkan produk yang akan di kirim
- f. Ceker : Jabatan ini mempunyai tugas mengecek barang setelah disiapkan loader sebelum produk di kirim
- g. Admin : Jabatan ini mempunyai tugas mengurus hal-hal yang berkaitan dengan administrasi seperti menerima nota dari Driver dan menghitung keluar masuknya produk
- h. Driver : Jabatan ini mempunyai tugas menyupir kendaraan untuk mengantarkannya ke agen maupun toko kecil dan menerima uang dari agen atau toko untuk di serahkan ke bagian administrasi
- i. Helper : Jabatan ini bertugas membantu Driver menurunkan barang dari kendaraan ke agen maupun menaikkan barang dari gudang ke kendaraan

3. Visi dan Misi PT. Prima kevin sejahtera Kabupaten Tegal

a. Visi

VISI kami adalah menjadi perusahaan distributor yang terdepan, dengan selalu memberikan pelayanan terbaik bagi mitra kami.

b. Misi

MISI kami adalah menjalin kerjasama dengan mitra berdasarkan prinsip:

- 1) Efektifitas & Efisiensi
- 2) Komitmen dalam setiap pelayanan

B. Hasil Penelitian

1. Deskripsi Responden

a. Jenis Kelamin

Berdasarkan hasil penelitian diperoleh karakteristik responden berdasarkan jenis kelamin disajikan pada tabel berikut ini:

Table 4.1
Profil Responden Menurut Jenis Kelamin

| No | Jenis Kelamin | Jumlah | Presentase |
|----|---------------|--------|------------|
| 1 | Laki-laki | 25 | 83,3% |
| 2 | Perempuan | 5 | 16,7% |
| | Jumlah | 30 | 100% |

Sumber : data primer yang diolah, 2018

Berdasarkan hasil jawaban dari 30 responden yang mengisi secara langsung memenuhi kriteria sebagai sampel penelitian, terdapat sebanyak 25 responden berjenis kelamin laki – laki dan 5 responden

berjenis kelamin perempuan. Mayoritas responden dalam penelitian ini adalah responden dengan jenis kelamin laki-laki.

b. Pendidikan Terakhir

Dari hasil sebaran angket, dapat diketahui data pendidikan terakhir responden. Kemudian data tersebut dianalisis dengan menggunakan uji deskriptif statistik untuk melihat sebaran dan proporsinya, sebagai berikut:

Table 4.2
Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir

| Pendidikan Terakhir | Jumlah | Presentase |
|---------------------|--------|------------|
| SMA/SMK | 14 | 49,1% |
| DI/DII | 2 | 16,4% |
| DIII | 8 | 18,2% |
| S1 | 6 | 16,4% |
| Total | 30 | 100% |

Sumber: Data primer yang diolah

Berdasarkan *out put* SPSS pada tabel 4.2 diketahui bahwa dari 30 responden penelitian dapat diketahui bahwa responden dengan tingkat pendidikan terakhir SMA/SMK atau sederajat sebanyak 14 orang atau 49,1%, DI/DII sebanyak 2 orang atau 16,4%, DIII sebanyak 8 orang atau 18,2%, dan S1 sebanyak 6 orang atau 16,4%. Jadi karyawan PT. Prima kevin sejahtera Kabupaten Tegal yang menjadi responden dalam penelitian mayoritas tingkat pendidikan terakhirnya SMA/SMK atau sederajat.

c. Usia Responden

Responden berdasarkan usia yang diperoleh dalam penelitian ini:

Table 4.3
Responden Menurut Usia

| | Usia | Jumlah | | Presentase |
|-------|-------|--------|--|------------|
| Valid | <20 | 2 | | 6,70% |
| | 21-30 | 15 | | 50,0% |
| | 31-40 | 11 | | 36,6% |
| | >41 | 2 | | 6,70% |
| | Total | 30 | | 100% |

Sumber: Data primer yang diolah

Berdasarkan *out put* SPSS pada tabel 4.3 diketahui bahwa dari 30 responden penelitian dapat diketahui bahwa responden dengan umur kurang dari 20 tahun sebanyak 2 orang atau 6,70%, umur diantara 21 tahun sampai 30 tahun sebanyak 15 orang atau 50,0%, umur diantara 31 sampai dengan 40 tahun sebanyak 11 orang atau 36,6%, dan umur di atas 41 tahun sebanyak 2 orang atau 6,70%. Jadi karyawan PT. Prima kevin sejahtera Kabupaten Tegal yang menjadi responden dalam penelitian mayoritas mempunyai umur diantara 21 tahun sampai dengan 30 tahun.

C. Hasil Uji Validitas dan Uji Reliabilitas

Kuesioner yang telah diberikan dan diisi oleh responden, selanjutnya akan peneliti lakukan uji instrumen. Uji instrumen ini bertujuan untuk menilai apakah kuesioner yang telah dibuat peneliti telah memadai kaidah yang berlaku sehingga dapat dijadikan sebagai alat ukur yang baik. Oleh karena itu, sebelum data hasil penelitian dianalisis lebih lanjut, terlebih dahulu diuji validitas dan

reliabilitasnya untuk mengetahui apakah alat ukur yang digunakan berupa item pertanyaan atau pernyataan yang diajukan kepada responden dapat mengukur secara cermat, cepat dan tepat apa yang ingin diukur pada penelitian ini.

1. Hasil Pengujian Validitas

Validitas merupakan ukuran yang menunjukkan tingkat-tingkat kevalidan dan kesatuan suatu instrumen. Sebuah instrumen dikatakan valid apabila mampu mengungkapkan apa yang diinginkan atau mengungkapkan data dari variabel yang diteliti secara tepat. Pengujian validitas dilakukan untuk mengetahui apakah alat ukur yang dirancang dalam bentuk kuesioner benar-benar dapat menjalankan fungsinya.

Dalam pengujian validitas bertujuan untuk mengetahui apakah pertanyaan yang telah diterapkan dalam kuesioner dapat mengukur variabel yang ada. Pengujian validitas ini dilakukan dengan mengkorelasi skor jawaban responden dari setiap pernyataan. Nilai R hitung dibandingkan dengan nilai R tabel, apabila $R \text{ hitung} > R \text{ tabel}$ maka dapat disimpulkan bahwa data tersebut valid. Jumlah uji validitas dalam penelitian ini menggunakan 30 responden, dengan tingkat signifikan 0,05 maka dapat diketahui $R \text{ table} = 0,361$.

Berdasarkan uji validitas yang dilakukan terhadap pernyataan kuesioner dari variabel Kerjasama Tim, Lingkungan Kerja Fisik, Lingkungan Kerja Non Fisik Dan Kinerja Karyawan adalah sebagai berikut:

a. Uji Validitas Kerjasama Tim

Data sebaran kuesioner Kerjasama Tim yang terdiri dari 6 item butir, kemudian diuji tingkat validitasnya. Tabel di bawah ini merupakan data olahan dari hasil data *output* SPSS uji validitas dengan nilai perbandingan yaitu nilai R hitung dan nilai R tabel sebagai berikut:

Table 4.4
Hasil Uji Validitas Kerjasama Tim

| Kuesioner X ₁ (Kerjasama Tim) | R _{hitung} | R _{tabel} | Status |
|---|---------------------|--------------------|--------|
| Item Butir 1 | 0,609 | 0,361 | Valid |
| Item Butir 2 | 0,403 | 0,361 | Valid |
| Item Butir 3 | 0,718 | 0,361 | Valid |
| Item Butir 4 | 0,609 | 0,361 | Valid |
| Item Butir 5 | 0,501 | 0,361 | Valid |
| Item Butir 6 | 0,416 | 0,361 | Valid |

Sumber: Data primer yang diolah

Nilai r_{hitung} merupakan koefisien korelasi antara masing-masing butir pernyataan atau pertanyaan dengan nilai total. Nilai r_{tabel} ditentukan dengan menggunakan derajat kebebasan $n = 30$, $\alpha = 0,05$, diperoleh nilai $r_{tabel} = 0,361$. Berdasarkan tabel di atas pada butir pertanyaan pertama bahwa nilai $r_{hitung} > r_{tabel}$ yaitu $0,609 > 0,361$ maka butir pertanyaan tersebut valid, butir pertanyaan kedua bahwa nilai $r_{hitung} > r_{tabel}$ yaitu $0,403 > 0,361$ maka butir pertanyaan tersebut valid, butir pertanyaan ketiga bahwa nilai $r_{hitung} > r_{tabel}$ yaitu $0,718 > 0,361$ maka butir pertanyaan tersebut valid, butir pertanyaan keempat bahwa nilai $r_{hitung} > r_{tabel}$ yaitu $0,609 > 0,361$ maka butir pertanyaan tersebut valid, butir pertanyaan kelima bahwa nilai $r_{hitung} > r_{tabel}$ yaitu $0,501 > 0,361$ maka

butir pertanyaan tersebut valid, butir pertanyaan keenam bahwa nilai $r_{hitung} > r_{tabel}$ yaitu $0,416 > 0,361$ maka butir pertanyaan tersebut valid.

Dengan demikian dapat diketahui bahwa dari enam butir pernyataan atau pertanyaan Variabel X_1 (Kerjasama Tim) seluruhnya mempunyai nilai $r_{hitung} > r_{tabel}$. Oleh karena seluruh data yang dihasilkan dari kuesioner variabel Kerjasama Tim adalah valid dapat digunakan sebagai instrumen penelitian.

b. Uji Validitas Lingkungan Kerja Fisik

Data sebaran kuesioner Kepuasan Kerja yang terdiri dari 8 item butir, kemudian diuji tingkat validitasnya. Tabel di bawah ini merupakan data olahan dari hasil data *output* SPSS uji validitas dengan nilai perbandingan yaitu nilai R hitung dan nilai R tabel sebagai berikut:

Table 4.5
Hasil Uji Validitas Lingkungan Kerja Fisik

| Kuesioner X_2 (Lingkungan Kerja Fisik) | R_{hitung} | R_{tabel} | Status |
|---|--------------|-------------|--------|
| Item Butir 1 | 0,686 | 0,361 | Valid |
| Item Butir 2 | 0,532 | 0,361 | Valid |
| Item Butir 3 | 0,432 | 0,361 | Valid |
| Item Butir 4 | 0,807 | 0,361 | Valid |
| Item Butir 5 | 0,798 | 0,361 | Valid |
| Item Butir 6 | 0,877 | 0,361 | Valid |
| Item Butir 7 | 0,821 | 0,361 | Valid |
| Item Butir 8 | 0,809 | 0,361 | Valid |

Sumber: Data primer yang diolah

Nilai r_{hitung} merupakan koefisien korelasi antara masing-masing butir pernyataan atau pertanyaan dengan nilai total. Nilai r_{tabel} ditentukan dengan menggunakan derajat kebebasan $n = 30$, $\alpha = 0,05$, diperoleh nilai

$r_{\text{tabel}} = 0,361$. Berdasarkan tabel di atas pada butir pertanyaan pertama bahwa nilai r hitung $> r$ tabel yaitu $0,686 > 0,361$ maka butir pertanyaan tersebut valid, butir pertanyaan kedua bahwa nilai r hitung $> r$ tabel yaitu $0,532 > 0,361$ maka butir pertanyaan tersebut valid, butir pertanyaan ketiga bahwa nilai r hitung $> r$ tabel yaitu $0,432 > 0,361$ maka butir pertanyaan tersebut valid, butir pertanyaan keempat bahwa nilai r hitung $> r$ tabel yaitu $0,807 > 0,361$ maka butir pertanyaan tersebut valid, butir pertanyaan kelima bahwa nilai r hitung $> r$ tabel yaitu $0,798 > 0,361$ maka butir pertanyaan tersebut valid, butir pertanyaan keenam bahwa nilai r hitung $> r$ tabel yaitu $0,877 > 0,361$ maka butir pertanyaan tersebut valid, butir pertanyaan ketujuh bahwa nilai r hitung $> r$ tabel yaitu $0,821 > 0,361$ maka butir pertanyaan tersebut valid, butir pertanyaan kedelapan bahwa nilai r hitung $> r$ tabel yaitu $0,809 > 0,361$ maka butir pertanyaan tersebut valid.

Dengan demikian dapat diketahui bahwa dari delapan butir pernyataan atau pertanyaan Variabel X_2 (Lingkungan Kerja Fisik) seluruhnya mempunyai nilai $r_{\text{hitung}} > r_{\text{tabel}}$. Oleh karena seluruh data yang dihasilkan dari kuesioner variabel Lingkungan Kerja Fisik adalah valid dapat digunakan sebagai instrumen penelitian.

c. Uji Validitas Lingkungan Kerja Non Fisik

Data sebaran kuesioner Lingkungan Kerja Non Fisik yang terdiri dari Delapan item butir, kemudian diuji tingkat validitasnya. Tabel di bawah ini merupakan data olahan dari hasil data *output* SPSS uji

validitas dengan nilai perbandingan yaitu nilai R hitung dan nilai R tabel sebagai berikut:

Table 4.6
Hasil Uji Validitas Lingkungan Kerja Non Fisik

| Kuesioner X ₃ (Lingkungan Kerja Non Fisik) | R _{hitung} | R _{tabel} | Status |
|--|---------------------|--------------------|--------|
| Item Butir 1 | 0,455 | 0,361 | Valid |
| Item Butir 2 | 0,455 | 0,361 | Valid |
| Item Butir 3 | 0,671 | 0,361 | Valid |
| Item Butir 4 | 0,526 | 0,361 | Valid |
| Item Butir 5 | 0,796 | 0,361 | Valid |
| Item Butir 6 | 0,788 | 0,361 | Valid |
| Item Butir 7 | 0,660 | 0,361 | Valid |
| Item Butir 8 | 0,694 | 0,361 | Valid |

Sumber: Data primer yang diolah

Nilai r_{hitung} merupakan koefisien korelasi antara masing-masing butir pernyataan atau pertanyaan dengan nilai total. Nilai r_{tabel} ditentukan dengan menggunakan derajat kebebasan $n = 30$, $\alpha = 0,05$, diperoleh nilai $r_{tabel} = 0,361$. Berdasarkan tabel di atas pada butir pertanyaan pertama bahwa nilai $r_{hitung} > r_{tabel}$ yaitu $0,455 > 0,361$ maka butir pertanyaan tersebut valid, butir pertanyaan kedua bahwa nilai $r_{hitung} > r_{tabel}$ yaitu $0,455 > 0,361$ maka butir pertanyaan tersebut valid, butir pertanyaan ketiga bahwa nilai $r_{hitung} > r_{tabel}$ yaitu $0,671 > 0,361$ maka butir pertanyaan tersebut valid, butir pertanyaan keempat bahwa nilai $r_{hitung} > r_{tabel}$ yaitu $0,526 > 0,361$ maka butir pertanyaan tersebut valid, butir pertanyaan kelima bahwa nilai $r_{hitung} > r_{tabel}$ yaitu $0,796 > 0,361$ maka butir pertanyaan tersebut valid, butir pertanyaan keenam bahwa nilai $r_{hitung} > r_{tabel}$ yaitu $0,788 > 0,361$ maka butir pertanyaan tersebut valid,

butir pertanyaan ketujuh bahwa nilai $r_{hitung} > r_{tabel}$ yaitu $0,660 > 0,361$ maka butir pertanyaan tersebut valid, dan butir pertanyaan kedelapan bahwa nilai $r_{hitung} > r_{tabel}$ yaitu $0,694 > 0,361$ maka butir pertanyaan tersebut valid.

Dengan demikian dapat diketahui bahwa dari Delapan butir pernyataan atau pertanyaan Variabel X_3 (Lingkungan Kerja Non Fisik) seluruhnya mempunyai nilai $r_{hitung} > r_{tabel}$. Oleh karena seluruh data yang dihasilkan dari kuesioner variabel Lingkungan Kerja Non Fisik adalah valid dapat digunakan sebagai instrumen penelitian.

d. Uji Validitas Kinerja Karyawan

Data sebaran kuesioner Kinerja karyawan yang terdiri dari Sepuluh item butir, kemudian diuji tingkat validitasnya. Tabel di bawah ini merupakan data olahan dari hasil data *output* SPSS uji validitas dengan nilai perbandingan yaitu nilai R_{hitung} dan nilai R_{tabel} sebagai berikut:

Table 4.7
Hasil Uji Validitas Kinerja Karyawan

| Kuesioner Y (Kinerja Karyawan) | R_{hitung} | R_{tabel} | Status |
|-----------------------------------|--------------|-------------|--------|
| Item Butir 1 | 0,737 | 0,361 | Valid |
| Item Butir 2 | 0,746 | 0,361 | Valid |
| Item Butir 3 | 0,723 | 0,361 | Valid |
| Item Butir 4 | 0,620 | 0,361 | Valid |
| Item Butir 5 | 0,646 | 0,361 | Valid |
| Item Butir 6 | 0,476 | 0,361 | Valid |
| Item Butir 7 | 0,608 | 0,361 | Valid |
| Item Butir 8 | 0,867 | 0,361 | Valid |
| Item Butir 9 | 0,666 | 0,361 | Valid |
| Item Butir 10 | 0,626 | 0,361 | Valid |

Sumber: Data primer yang diolah

Nilai r_{hitung} merupakan koefisien korelasi antara masing-masing butir pernyataan atau pertanyaan dengan nilai total. Nilai r_{tabel} ditentukan dengan menggunakan derajat kebebasan $n = 30$, $\alpha = 0,05$, diperoleh nilai $r_{tabel} = 0,361$. Berdasarkan tabel di atas pada butir pertanyaan pertama bahwa nilai $r_{hitung} > r_{tabel}$ yaitu $0,737 > 0,361$ maka butir pertanyaan tersebut valid, butir pertanyaan kedua bahwa nilai $r_{hitung} > r_{tabel}$ yaitu $0,746 > 0,361$ maka butir pertanyaan tersebut valid, butir pertanyaan ketiga bahwa nilai $r_{hitung} > r_{tabel}$ yaitu $0,723 > 0,361$ maka butir pertanyaan tersebut valid, butir pertanyaan keempat bahwa nilai $r_{hitung} > r_{tabel}$ yaitu $0,620 > 0,361$ maka butir pertanyaan tersebut valid, butir pertanyaan kelima bahwa nilai $r_{hitung} > r_{tabel}$ yaitu $0,646 > 0,361$ maka butir pertanyaan tersebut valid, butir pertanyaan keenam bahwa nilai $r_{hitung} > r_{tabel}$ yaitu $0,476 > 0,361$ maka butir pertanyaan tersebut valid, butir pertanyaan ketujuh bahwa nilai $r_{hitung} > r_{tabel}$ yaitu $0,608 > 0,361$ maka butir pertanyaan tersebut valid, butir pertanyaan kedelapan bahwa nilai $r_{hitung} > r_{tabel}$ yaitu $0,867 > 0,361$ maka butir pertanyaan tersebut valid, butir pertanyaan kesembilan bahwa nilai $r_{hitung} > r_{tabel}$ yaitu $0,666 > 0,361$ maka butir pertanyaan tersebut valid, dan butir pertanyaan kesepuluh bahwa nilai $r_{hitung} > r_{tabel}$ yaitu $0,626 > 0,361$ maka butir pertanyaan tersebut valid.

Dengan demikian dapat diketahui bahwa dari kesepuluh butir pernyataan atau pertanyaan Variabel Y (*Kinerja Karyawan*) seluruhnya mempunyai nilai $r_{hitung} > r_{tabel}$. Oleh karena seluruh data yang dihasilkan

dari kuesioner variabel *Kinerja Karyawan* adalah valid dapat digunakan sebagai instrumen penelitian.

2. Hasil Pengujian Reliabilitas

Uji reliabilitas merupakan suatu ukuran kestabilan dan konsisten responden dalam menjawab hal yang berkaitan dengan pernyataan yang merupakan suatu variabel dan disusun dalam bentuk kuesioner. Uji reliabilitas dapat dilakukan secara bersama-sama terhadap butir pertanyaan untuk lebih dari satu variabel. Adapun dasar pengambilan keputusannya adalah suatu instrumen yang terdiri dari beberapa item butir pernyataan akan dapat dipercaya atau reliabel apabila nilai *Cronbach Alpha* diatas 0,70 (Ghozali, 2016:47-48).

Berikut ini hasil pengujian reliabilitas untuk variabel Kerjasama Tim, Lingkungan Kerja Fisik, Lingkungan Kerja Non Fisik dan Kinerja Karyawan adalah sebagai berikut.

a. Uji Reliabilitas Kerjasama Tim (X_1)

Table 4.8
Uji Reliabilitas Variabel Kerjasama Tim

| Reliability Statistics | |
|------------------------|------------|
| Cronbach's Alpha | N of Items |
| .512 | 6 |

Sumber: Data primer yang diolah

Dari *output* pengujian reliabilitas dengan menggunakan SPSS di atas, dapat diketahui bahwa nilai *alpha* dari variabel Kerjasama Tim adalah sebesar 0,512. Nilai Cronbach's Alfa variabel $X_1 > 0,70$, jadi

kuesioner dikatakan reliabel. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa instrumen penelitian yang digunakan dalam mengumpulkan data variabel Kerjasama Tim adalah reliabel atau dapat dipercaya.

b. Uji Reliabilitas Lingkungan Kerja Fisik (X_2)

Table 4.9
Uji Reliabilitas Variabel Lingkungan Kerja Fisik

| Reliability Statistics | |
|------------------------|------------|
| Cronbach's Alpha | N of Items |
| .850 | 8 |

Sumber: Data primer yang diolah

Dari *output* pengujian reliabilitas dengan menggunakan SPSS di atas, dapat diketahui bahwa nilai *alpha* dari variabel Lingkungan Kerja Fisik adalah sebesar 0,850. Nilai Cronbach's Alfa variabel $X_2 > 0,70$, jadi kuesioner dikatakan reliabel. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa instrumen penelitian yang digunakan dalam mengumpulkan data variabel Lingkungan Kerja Fisik adalah reliabel atau dapat dipercaya.

c. Uji Reliabilitas Lingkungan Kerja Non Fisik (X_3)

Table 4.10
Uji Reliabilitas Variabel Lingkungan Kerja Non Fisik

| Reliability Statistics | |
|------------------------|------------|
| Cronbach's Alpha | N of Items |
| .770 | 8 |

Sumber: Data primer yang diolah

Dari *output* pengujian reliabilitas dengan menggunakan SPSS di atas, dapat diketahui bahwa nilai *alpha* dari variabel Lingkungan Kerja Non Fisik adalah sebesar 0,770. Nilai Cronbach's Alfa variabel $X_3 >$

0,70, jadi kuesioner dikatakan reliabel. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa instrumen penelitian yang digunakan dalam mengumpulkan data variabel Lingkungan Kerja Non Fisik adalah reliabel atau dapat dipercaya.

d. Uji Reliabilitas Kinerja Karyawan (Y)

Table 4.11
Uji Reliabilitas Variabel Kinerja Karyawan

| Reliability Statistics | |
|------------------------|------------|
| Cronbach's Alpha | N of Items |
| .862 | 10 |

Sumber: Data primer yang diolah

Dari *output* pengujian reliabilitas dengan menggunakan SPSS di atas, dapat diketahui bahwa nilai *alpha* dari variabel *Kinerja Karyawan* adalah sebesar 0,862. Nilai Cronbach's Alfa variabel Y > 0,70, jadi kuesioner dikatakan reliabel. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa instrumen penelitian yang digunakan dalam mengumpulkan data variabel *Kinerja Karyawan* adalah reliabel atau dapat dipercaya.

3. Hasil Uji Asumsi Klasik

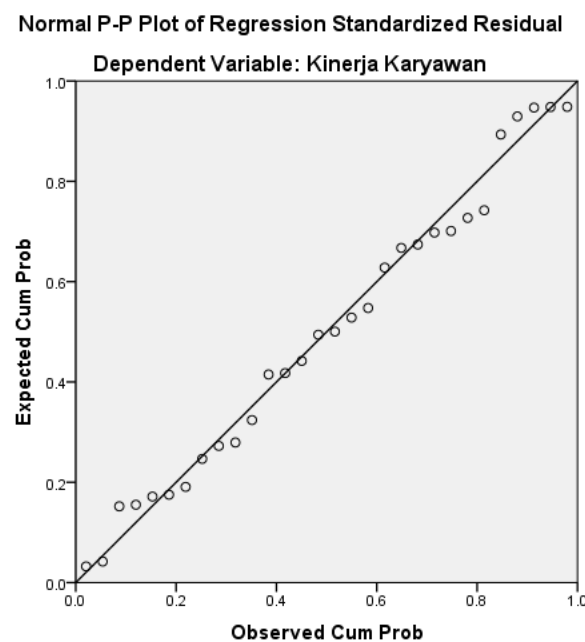
Suatu model regresi yang baik adalah model regresi yang memenuhi asumsi klasik, yaitu: normalitas, multikolinieritas, heteroskedastisitas dan autokorelasi sebelum dilakukan pengujian hipotesis. Berikut hasil uji asumsi klasik yang dilakukan penelitian ini.

a. Uji Normalitas

Uji normalitas data bertujuan untuk menguji apakah variabel pengganggu atau *residual* memiliki distribusi yang normal atau tidak.

Untuk menguji apakah dalam model regresi, variabel dependen Pertumbuhan Laba dan variabel independen yaitu Kerjasama Tim, Lingkungan Kerja Fisik, Lingkungan Kerja Non Fisik dan *Kinerja karyawan* mempunyai distribusi normal atau tidak. Salah satu cara termudah untuk melihat normalitas *residual* adalah dengan melihat grafik histogram yang membandingkan antara data observasi dengan distribusi yang mendekati distribusi normal.

Penelitian uji normalitas menggunakan grafik histogram dan kurva penyebaran P-Plot, yang digambarkan sebagai berikut.



Gambar 4.2
Hasil Uji Normalitas Titik Diagonal

Berdasarkan grafik normal P-P Plot di atas, dapat dilihat bahwa titik menyebar disekitar garis diagonal dan penyebarannya mengikuti garis diagonal, sehingga dapat dikatakan bahwa pola distribusinya normal. Grafik di atas menunjukkan bahwa model regresi pengaruh

Kerjasama Tim, Lingkungan Kerja Fisik, Lingkungan Kerja Non Fisik dan *Kinerja karyawan* pada PT. Prima Kevin Sejahtera Kabupaten Tegal dalam penelitian ini dapat digunakan karena memenuhi asumsi normalitas. Hasil ini didukung dengan uji normalitas Kolmogorov-Smirnov, nilai signifikansi lebih besar dari 0,05 maka data tersebut berdistribusi normal.

Table 4.12
Uji Normalitas Kolmogorov-Smirnov
One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

| | | Kinerja Karyawan |
|----------------------------------|----------------|---------------------|
| N | | 30 |
| Normal Parameters ^{a,b} | Mean | 43.50 |
| | Std. Deviation | 3.758 |
| Most Extreme Differences | Absolute | .122 |
| | Positive | .091 |
| | Negative | -.122 |
| Test Statistic | | .122 |
| Asymp. Sig. (2-tailed) | | .200 ^{c,d} |

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

c. Lilliefors Significance Correction.

d. This is a lower bound of the true significance.

Sumber: Data primer yang diolah

Berdasarkan tabel 4.10 uji normalitas dengan *kolmogorov-smirnov* diperoleh nilai *Asymp.sig* sebesar 0,200 lebih besar dari 0,05 maka disimpulkan data berdistribusi normal.

b. Uji Multikolonieritas

Uji ini dimaksudkan untuk mendeteksi gejala korelasi antara variabel independen yang satu dengan variabel independen yang lain. Pada model regresi yang baik seharusnya tidak terdapat korelasi di antara variabel independen. Salah satu cara untuk melakukan uji multikolinearitas yaitu dengan melihat nilai VIF (*Variance Inflation Factors*). Jika nilai $VIF > 10$ maka terjadi multikolinearitas. Model regresi yang bebas multikolinearitas mempunyai nilai $VIF < 10$ dan mempunyai angka *tolerance* $> 0,1$ atau mendekati 1.

Berdasarkan uji multikolonieritas diperoleh hasil bahwa Kerjasama Tim, Lingkungan Kerja Fisik dan Lingkungan Kerja Non Fisik bebas dari multikolonieritas yang ditunjukkan dengan nilai *tolerance* $> 0,10$ atau nilai $VIF < 10$.

Table 4.13
Uji Multikolonieritas

| Model | Tolerance | VIF |
|----------------------------|-----------|-------|
| (Constant) | | |
| Kerjasama Tim | .780 | 1.282 |
| Lingkungan Kerja Fisik | .399 | 2.509 |
| Lingkungan Kerja Non Fisik | .452 | 2.212 |

a. Dependent Variable: *Kinerja Karyawan*

Sumber: Data primer yang diolah

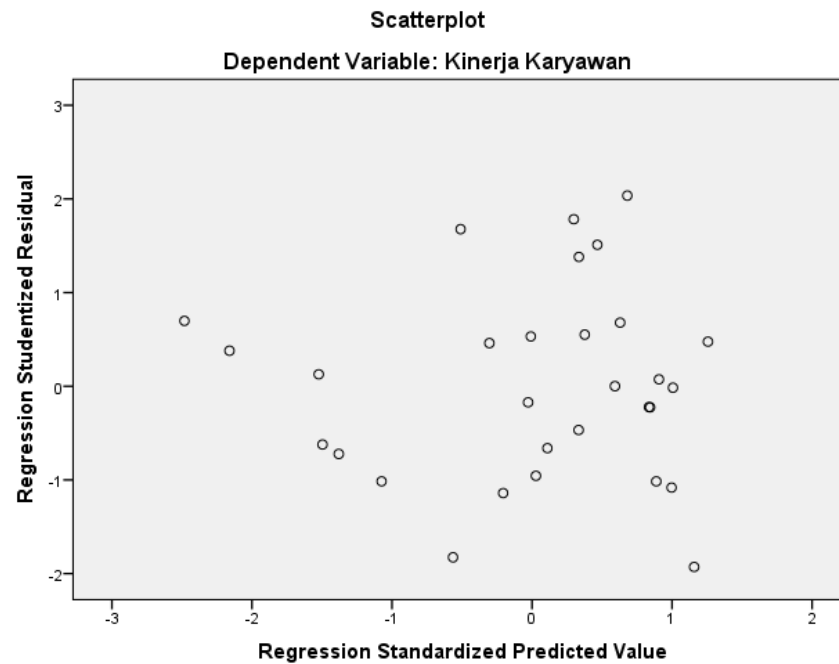
Dari table diatas diperoleh hasil uji multikolonieritas dengan risiko sebagai variabel dependen, dan dari hasil tersebut terlihat bahwa nilai *Tolerance* menunjukkan tidak ada variabel independen yang memiliki nilai *Tolerance* kurang 0,10 yang berarti tidak ada korelasi.

Hasil perhitungan VIF juga menunjukkan hal yang sama tidak ada satu variabel yang memiliki nilai VIF lebih dari 10. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa model regresi tidak terdapat masalah multikolonieritas.

c. Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas bertujuan menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan *variance* dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain. Jika *variance* tetap maka terjadi homoskedastisitas dan jika berbeda maka terjadi problem heteroskedastisitas. Model regresi yang baik yaitu homoskedastisitas atau tidak terjadi heteroskedastisitas.

Salah satu cara mengetahui ada tidaknya heteroskedastisitas dalam suatu model regresi linier berganda yaitu dengan melihat grafik *scatterplot* antara nilai prediksi variabel terikat yaitu SRESID dengan *residual error* yaitu ZPRED. Jika tidak ada pola tertentu dan titik menyebar di atas dan dibawah angka 0 pada sumbu Y, maka tidak terjadi heteroskedastisitas. Grafik *scatterplot* pada penelitian ini ditunjukan pada grafik berikut:



Gambar 4.3
Hasil Uji Heteroskedastisitas Scatterplot

Dilihat dari grafik *scatterplot* bahwa titik-titik menyebar secara acak serta tersebar baik diatas maupun dibawah angka 0 pada sumbu Y. Dengan demikian dinyatakan bahwa model regresi ini tidak terjadi gejala heteroskedastisitas.

4. Hasil Uji Hipotesis

a. Analisis Regresi Linier Berganda

Analisis regresi linier berganda digunakan untuk menguji pengaruh antara variabel bebas terhadap variabel terikat. Bentuk umum persamaan regresi linier berganda adalah sebagai berikut:

Table 4.14
Hasil Uji Analisis Regresi Linier Berganda

| Model | Unstandardized Coefficients | | Standardized Coefficients |
|----------------------------|-----------------------------|------------|---------------------------|
| | B | Std. Error | Beta |
| 1 (Constant) | 18.584 | 5.747 | |
| Kerjasama Tim | .611 | .243 | .413 |
| Lingkungan Kerja Fisik | .273 | .189 | .331 |
| Lingkungan Kerja Non Fisik | .045 | .184 | .052 |

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber: Data primer yang diolah

Berdasarkan hasil *out put* SPSS diperoleh persamaan regresi linear berganda yaitu $Y = 18,584 + 0,611X_1 + 0,273X_2 + 0,045X_3$. Dari persamaan regresi dua variabel bebas yang diperoleh tersebut menunjukkan nilai $\beta_1 = 0,413$, $\beta_2 = 0,331$ dan $\beta_3 = 0,052$. Berdasarkan persamaan dari model regresi linier berganda di atas dapat diambil suatu kesimpulan bahwa:

- 1) Konstanta sebesar 18,584, jika tidak ada Kerjasama Tim, Lingkungan Kerja Fisik dan Lingkungan Kerja Non Fisik maka Kinerja karyawan sebesar 18,584.
- 2) Koefisien regresi untuk Kerjasama Tim sebesar, jika Kerjasama Tim meningkat sedangkan variabel lainnya tetap, maka akan menyebabkan penurunan Kinerja karyawan sebesar
- 3) Koefisien regresi untuk Lingkungan Kerja Fisik, jika Lingkungan Kerja Fisik meningkat sedangkan variabel lainnya tetap, maka akan menyebabkan penurunan Kinerja karyawan

- 4) Koefisien regresi untuk Lingkungan Kerja Non Fisik, jika Lingkungan Kerja Non Fisik meningkat sedangkan variabel lainnya tetap, maka akan menyebabkan penurunan Kinerja karyawan

b. Uji Signifikansi Parsial (Uji Statistik t)

Pengujian secara parsial (uji t) dilakukan untuk menentukan apakah Kerjasama Tim, Lingkungan Kerja Fisik dan Lingkungan Kerja Non Fisik berpengaruh terhadap *Kinerja Karyawan* secara parsial (individu). Adapun penerimaan atau penolakan hipotesis dilakukan dengan kriteria, jika nilai signifikansi t statistik $> 0,05$, maka H_0 diterima, artinya suatu variabel independen secara individual tidak berpengaruh terhadap variabel dependen. Jika nilai signifikansi t statistik $< 0,05$, maka H_0 ditolak, artinya suatu variabel independen secara individual berpengaruh terhadap variabel dependen.

Table 4.15
Hasil Pengujian Parsial (Uji t)

| Coefficients ^a | | | | | |
|----------------------------|-----------------------------|------------|---------------------------|-------|------|
| Model | Unstandardized Coefficients | | Standardized Coefficients | T | Sig. |
| | B | Std. Error | Beta | | |
| 1 (Constant) | 18.584 | 5.747 | | 3.234 | .003 |
| Kerjasama Tim | .611 | .243 | .413 | 2.516 | .018 |
| Lingkungan Kerja Fisik | .273 | .189 | .331 | 1.441 | .162 |
| Lingkungan Kerja Non Fisik | .045 | .184 | .052 | .243 | .810 |

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber: Data primer yang diolah

Dari tabel di atas menunjukkan hasil uji t adalah :

- 1) Nilai signifikan t Kerjasama Tim diperoleh sebesar 0,018. Dengan demikian dapat diketahui bahwa nilai signifikan t Kerjasama Tim

lebih kecil dari 0,05 atau $0,018 < 0,05$. Jadi dapat disimpulkan bahwa Kerjasama Tim secara parsial atau individu berpengaruh positif dan signifikan terhadap *Kinerja Karyawan*.

2) Nilai signifikan t Lingkungan Kerja Fisik diperoleh sebesar 0,162. Dengan demikian dapat diketahui bahwa nilai signifikan t Lingkungan Kerja Fisik lebih besar dari 0,05 atau $0,162 > 0,05$. Jadi dapat disimpulkan bahwa Lingkungan Kerja Fisik secara parsial atau individu berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap *Kinerja Karyawan*.

3) Nilai signifikan t Lingkungan Kerja Non Fisik diperoleh sebesar 0,810. Dengan demikian dapat diketahui bahwa nilai signifikan t Lingkungan Kerja Non Fisik lebih besar dari 0,05 atau $0,810 > 0,05$. Jadi dapat disimpulkan bahwa Lingkungan Kerja Fisik secara parsial atau individu berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap *Kinerja Karyawan*.

c. Uji Signifikansi Simultan (Uji Statistik F)

Uji F pada dasarnya menunjukkan apakah semua variabel independen yang dimasukkan dalam model regresi mempunyai dampak secara bersama-sama terhadap variabel dependennya. Berikut hasil analisis uji statistik F dengan bantuan program SPSS.

Table 4.16
Hasil Pengujian Simultan (Uji F)

ANOVA^a

| Model | | Sum of Squares | Df | Mean Square | F | Sig. |
|-------|------------|----------------|----|-------------|-------|-------------------|
| 1 | Regression | 185.212 | 3 | 61.737 | 7.157 | .001 ^b |
| | Residual | 224.288 | 26 | 8.626 | | |
| | Total | 409.500 | 29 | | | |

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

b. Predictors: (Constant), Lingkungan Kerja Non Fisik, Kerjasama Tim, Lingkungan Kerja Fisik

Sumber: Data primer yang diolah

Berdasarkan tabel di atas, menunjukkan nilai signifikansi F sebesar 0.001. Adapun kriteria pengujian menentukan bahwa jika nilai probabilitas (Sig) < 0,05, maka hipotesis diterima. Dengan demikian karena $0,001 < 0,05$, maka dapat disimpulkan bahwa variabel independen Kerjasama Tim, Lingkungan Kerja Fisik Dan Lingkungan Kerja Non Fisik secara simultan (bersamaan) berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen *Kinerja Karyawan*.

d. Koefisien Determinasi (R^2)

Koefisien determinasi (R^2) bertujuan untuk mengukur seberapa jauh kemampuan model regresi dalam menjelaskan variasi variabel dependen. Nilai R^2 menunjukkan kemampuan Kerjasama Tim, Lingkungan Kerja Fisik dan Lingkungan Kerja Non Fisik berpengaruh terhadap *Kinerja Karyawan*. Hasil koefisien determinasi sebagai berikut:

Table 4.17
Koefisien Determinasi

| Model Summary ^b | | | | | |
|----------------------------|-------------------|----------|-------------------|----------------------------|---------------|
| Model | R | R Square | Adjusted R Square | Std. Error of the Estimate | Durbin-Watson |
| 1 | .673 ^a | .452 | .389 | 2.937 | 2.371 |

a. Predictors: (Constant), Lingkungan Kerja Non Fisik, Kerjasama Tim, Lingkungan Kerja Fisik

b. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber: Data primer yang diolah

Berdasarkan hasil *out put* SPSS pada tabel 4.17 tertera nilai koefisien determinasi (*Adjusted R Square*) sebesar 0,389 atau 38,9%. Hal ini menunjukkan bahwa Kerjasama Tim, Lingkungan Kerja Fisik dan Lingkungan Kerja Non Fisik berpengaruh negatif dan signifikan terhadap *Kinerja Karyawan* sebesar 38,9%. Sedangkan sisanya sebesar 61,1% dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak dijelaskan dalam penelitian ini.

D. Pembahasan

Berdasarkan penelitian yang telah dilakukan oleh peneliti maka diperoleh suatu hasil penelitian sebagai berikut :

1. Pengaruh Kerjasama Tim terhadap Kinerja Karyawan PT. Prima Kevin Sejahtera Kabupaten Tegal

Hasil penelitian uji t yang telah dilakukan menunjukkan bahwa variabel Kerjasama Tim memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hasil dari hipotesis uji t nilai signifikansi t hitung variabel Kerjasama Tim yaitu sebesar $0,018 < 0,05$ dan koefisien regresi sebesar 0,611. Sehingga dapat disimpulkan bahwa Kerjasama Tim Berpengaruh

Positif dan Signifikan Terhadap Kinerja Karyawan PT. Prima Kevin Sejahtera Kabupaten Tegal.

Kerjasama Tim merupakan bentuk kerja dalam kelompok yang harus di organisasi dan di kelola dengan baik. Tim beranggotakan orang-orang yang memiliki keahlian yang berbeda-beda dan di koordinasikan untuk bekerjasama dengan pimpinan terjadi saling ketergantungan yang kuat satu sama lain untuk mencapai sebuah tujuan atau menyelesaikan sebuah tugas. Sedangkan menurut Robbins dan Judge (2009:406) dalam Hermawan (2017:1) mengungkapkan tim kerja adalah usaha-usaha individual mereka menghasilkan satu tingkat kinerja yang lebih tinggi dari pada masukan jumlah individual

Berdasarkan hasil penelitian, implikasi dari penelitian ini adalah perusahaan perlu meningkatkan kerjasama tim karena dengan adanya kerjasama tim dapat menghasilkan kinerja yang lebih baik dari pada kerja individual.

2. Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik terhadap Kinerja Karyawan PT. Prima Kevin Sejahtera Kabupaten Tegal

Hasil penelitian uji t yang telah dilakukan menunjukkan bahwa variabel Lingkungan Kerja Fisik berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Hasil dari hipotesis uji t nilai signifikansi variabel Lingkungan Kerja Fisik yaitu sebesar $0,162 > 0,05$ koefisien regresi untuk Lingkungan Kerja Fisik sebesar 0,273. Sehingga dapat disimpulkan bahwa Lingkungan Kerja Fisik

Berpengaruh Positif dan tidak signifikan Terhadap Kinerja Karyawan PT. Prima Kevin Sejahtera Kabupaten Tegal.

Menurut Sunuharyo (2018:57) Lingkungan kerja fisik adalah tempat dimana para pekerja melakukan suatu aktivitas atau mengerjakan segala sesuatu yang berhubungan dengan pekerjaannya, jika lingkungan kerja fisik baik maka akan meningkatkan kinerja karyawan.

Secara praktis penelitian ini menunjukkan bahwa lingkungan kerja fisik perlu ditingkatkan karena dengan meningkatkan lingkungan kerja fisik juga akan membuat karyawan merasa nyaman dalam melakukan aktivitas atau mengerjakan sesuatu yang berhubungan dengan pekerjaannya sehingga dapat meningkatkan kinerja karyawan.

3. Pengaruh Lingkungan Kerja Non Fisik terhadap Kinerja Karyawan PT.

Prima Kevin Sejahtera Kabupaten Tegal

Hasil penelitian uji t yang telah dilakukan menunjukkan bahwa variabel Lingkungan Kerja Non Fisik berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Hasil dari hipotesis uji t nilai signifikansi variabel Lingkungan Kerja Non Fisik yaitu sebesar $0,810 > 0,05$ koefisien regresi untuk Lingkungan Kerja Non Fisik sebesar 0,045 Sehingga dapat disimpulkan bahwa Lingkungan Kerja Non Fisik Berpengaruh Positif dan tidak signifikan Terhadap Kinerja Karyawan PT. Prima Kevin Sejahtera Kabupaten Tegal.

Hasil penelitian ini selaras dengan teori yang dijelaskan oleh Sedarmayanti (2001:31) dalam Sunuharyo (2018:57) lingkungan kerja non

fisik adalah semua keadaan yang terjadi yang berkaitan dengan hubungan kerja, baik hubungan dengan atasan maupun hubungan sesama rekan kerja ataupun hubungan dengan bawahan. Lingkungan non fisik tidak bisa diabaikan begitu saja, karena lingkungan non fisik juga dapat mempengaruhi kinerja karyawan. Perusahaan hendaknya dapat menciptakan hubungan yang baik antar para pekerja di perusahaan, sehingga dapat mendukung satu sama lain untuk mencapai tujuan bersama.

Hasil dari penelitian ini adalah perusahaan perlu meningkatkan lingkungan kerja non fisik karena dengan keadaan yang berkaitan dengan hubungan kerja, hubungan dengan atasan maupun hubungan sesama rekan kerja ataupun hubungan dengan bawahan berjalan dengan baik maka juga akan meningkatkan kinerja karyawan perusahaan.

4. Pengaruh Kerjasama Tim, Lingkungan Kerja Fisik dan Lingkungan Kerja Non Fisik terhadap Kinerja Karyawan PT. Prima Kevin Sejahtera Kabupaten Tegal

Variabel Kerjasama Tim, Lingkungan Kerja Fisik dan Lingkungan Kerja Non Fisik memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap *Kinerja Karyawan*. Hasil dari hipotesis uji F diperoleh nilai signifikansi F sebesar 0,001. Dengan demikian karena $0,001 < 0,05$, maka hipotesis diterima. Jadi dapat disimpulkan bahwa variabel independen Kerjasama Tim, Lingkungan Kerja Fisik dan Lingkungan Kerja Non Fisik secara simultan (bersamaan) berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen *kinerja karyawan*.

Berdasarkan nilai koefisien determinasi (*Adjusted R Square*) sebesar 0,389 atau 38,9%, menunjukkan bahwa Kerjasama Tim, Lingkungan Kerja Fisik dan Lingkungan Kerja Non Fisik berpengaruh positif dan signifikan terhadap *Kinerja Karyawam* sebesar 38,9%. Sedangkan sisanya sebesar 61,1% dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak dijelaskan dalam penelitian ini. Besarnya *Adjusted R Square* membuktikan bahwa Kerjasama Tim, Lingkungan Kerja Fisik dan Lingkungan Kerja Non Fisik mampu meningkatkan *Kinerja Karyawan*.

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

A. Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan pengolahan data mengenai Analisis pengaruh Kerjasama Tim, Lingkungan Kerja Fisik dan Non Fisik terhadap Kinerja Karyawan di PT. Prima Kevin Sejahtera Kabupaten Tegal yang telah dilakukan, maka dapat disimpulkan sebagai berikut:

1. Kerjasama Tim secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap *Kinerja karyawan* pada PT. Prima Kevin Sejahtera Kabupaten Tegal. Dibuktikan dari nilai signifikansi t sebesar $0,018 < 0,05$ yang artinya hipotesis diterima.
2. Lingkungan Kerja Fisik secara parsial berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap *Kinerja karyawan* pada PT. Prima Kevin Sejahtera Kabupaten Tegal. Dibuktikan dari nilai signifikansi t sebesar $0,162 > 0,05$ yang artinya hipotesis diterima.
3. Lingkungan Kerja Non Fisik secara parsial berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap *Kinerja karyawan* pada PT. Prima Kevin Sejahtera Kabupaten Tegal. Dibuktikan dari nilai signifikansi t sebesar $0,810 > 0,05$ yang artinya hipotesis diterima.
4. Kerjasama Tim, Lingkungan Kerja Fisik dan Non Fisik secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap *Kinerja karyawan* pada PT. Prima Kevin Sejahtera Kabupaten Tegal. Hal ini dibuktikan dengan nilai signifikansi F sebesar $0,001 < 0,05$ yang artinya hipotesis diterima.

B. Saran

Berdasarkan penelitian diatas, maka peneliti mengajukan saran sebagai berikut :

1. Kerjasama Tim yang baik dapat meningkatkan Kinerja karyawan, oleh karena itu diharapkan pihak manajemen perusahaan terus meningkatkan Kerjasama Tim yang baik, Kerjasama Tim yang baik dapat membangun kekompakan dalam meningkatkan *kinerja karyawan*.
2. Lingkungan Kerja fisik yang baik dan peralatan yang sesuai dengan standar perusahaan mempengaruhi kinerja karyawan, Oleh karena itu diharapkan manajemen perusahaan selalu melakukan kontrol terhadap Lingkungan Kerja Fisik karyawan, hal ini akan menjadikan karyawan merasa aman dalam melakukan pekerjaannya sehingga secara tidak langsung dapat meningkatkan Kinerjanya.
3. Selain lingkungan kerja fisik Lingkungan Kerja Non fisik yang ada di perusahaan juga harus di perhatikan agar antara karyawan dengan karyawan memiliki hubungan yang baik ataupun atasan dengan bawahan juga memiliki hubungan yang baik pula agar seluruh karyawan merasa nyaman dalam bekerja, Lingkungan Kerja Non Fisik yang baik dapat meningkatkan Kinerja karyawan.
4. Peneliti berharap ada penelitian tentang Analisis pengaruh kerjasama tim, lingkungan kerja fisik dan non fisik terhadap kinerja karyawan dengan rancangan yang lebih baik, misalnya : dengan kajian pustaka yang baik, penyusunan kuisoner yang lebih baik, ikuti aturan penyusunan skripsi sesuai

aturanya masing-masing dan bila perlu variabel penelitian lebih dikembangkan terutama variabel kerjasama tim.

DAFTAR PUSTAKA

- Ghozali, Imam. 2011. *Aplikasi Analisis, Multivariate Dengan program SPSS*. Semarang: Badan Penerbit UNDIP.
- Hamid, Djamhur. 2014. “Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik Dan Non Fisik Terhadap Kinerja Karyawan (Studi pada Karyawan PT. Telkomsel Area III Jateng-Bali Nusra Di Surabaya)” *Jurnal Administrasi Bisnis (JAB)* Vol. 8 No. 2 Maret 2014, Hal.1-10
- Hasibuan, Malayu S.P. 2005. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT Bumi Aksara Kerjasama Tim
- Hermawan, Asep. 2017. “Analisis Pengaruh Terhadap Kinerja karyawan Di PT. Banshu Plant 3”. *Jurnal TrendTech* Volume-2/Nomor-2, 2017, Hal.1-5
- Panggiki, dkk. 2017. “Pengaruh Kompensasi, Kerjasama Tim Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Ajb Bumiputera 1912 Cabang Sam Ratulangi”. *Jurnal EMBA* Vol.5 No.2 September 2017, Hal.3018-3027
- Prasetyo, dkk.2017. “Pengaruh Tim kerja, Komunikasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Momen Global Internasional Surabaya”. *Jurnal Manajemen Branchmark* Vol 3 Issue 3, 2017, Hal.838-348
- Rachmawati , Ike Kusdyah. 2008. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: CV ANDI OFFSET
- Rivai, Veithzal. 2006. *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan Dari teori Praktik*. Jakarta: PT RajaGrafindo Persada
- Rusdiansyah. 2017. “Pengaruh Lingkungan kerja Fisik Dan Non fisik terhadap Kinerja Karyawan Kantor Pada PT. PLN (Persero) Wilayah Kalimantan Timur & Kalimantan Utara Sektor Pembangkit Mahakamidi Samarinda” *eJournal Administrasi Bisnis, Volume 5, Nomor 3, 2017: 521-535*
- Simanungkalit, Dina Rolanna. 2008. “Analisis Hubungan Kerjasama Tim Untuk Meningkatkan Efisiensi Kerja (Pada PT Mitha Samudera Wijaya Medan)” *Jurnal Administrasi Bisnis (JAB)* Vol. 15 no 4, Th.2008: Hal 1-15
- Sugiyono. 2017. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Suharsimi Arikunto. 2010. *Prosedur Penelitian (Suatu Pendekatan Praktik)*. Jakarta: Rineka Cipta.

- Sunuharyo, Bambang Swasto. 2018. "Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik Dan Non Fisik Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada Karyawan Divisi Fresh PT. Trans Retail Indonesia (Carrefour) Plaza Tangerang City" . *Jurnal Administrasi Bisnis (JAB)* Vol. 61 No 2 Agustus 2018, Hal 55-59
- Triatmanto, Boge. 2017. "Pengaruh Komunikasi, Motivasi Dan Kerjasama Tim Terhadap Peningkatan Kinerja Karyawan" Vol.5 No.1 2017: Hal 47-57
- Utami, Hamidah Nayati. 2016. "Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik dan Non Fisik Terhadap Kepuasan Kerja Dan Kinerja Karyawan (Studi pada karyawan PT Telkom Indonesia Witel Jatim Selatan Malang)" *Jurnal Administrasi Bisnis (JAB)* Vol. 40 No.1 November 2016, Hal.76-85

Lampiran

Lampiran 1**LEMBAR KUISIONER**

Perihal : Permohonan Pengisian Kuisisioner

Judul Penelitian : Analisis Pengaruh Kerjasama Tim, Lingkungan Kerja Fisik dan Non Fisik Terhadap Kinerja Karyawan

Kepada Yth,
Sdr Responden
Di Tempat

Dengan Hormat,

Dalam rangka menyelesaikan penelitian, saya Mahasiswa Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Pancasakti Tegal, mohon partisipasi dari Sdr untuk mengisi kuisisioner yang telah kami sediakan.

Adapun data yang kami minta adalah sesuai dengan kondisi yang dirasakan Sdr selama ini. Kami akan menjaga kerahasiaan karena data ini hanya untuk kepentingan penelitian.

Setiap jawaban yang diberikan merupakan bantuan yang tidak ternilai harganya bagi penelitian ini.

Atas perhatian dan bantuannya, kami ucapkan terima kasih.

Tegal, Nopember 2019

Hormat Saya,

A. Rizal arkaun farhan syauqi

KARAKTERISTIK RESPONDEN

- A. Jenis Kelamin : ☐ Laki-Laki ☐ Perempuan
- B. Pendidikan Terakhir : ☐ SMA/SMK/MA ☐ DI/DII
☐ DIII ☐ S1
- C. Umur : ☐ < 20 Tahun ☐ 21 - 30 Tahun
☐ 31 - 40 Tahun ☐ > 41 Tahun
- D. Petunjuk Pengisian : Berilah tanda check list (✓) pada jawaban yang sesuai dengan pendapat Anda.
SS : Sangat Setuju
S : Setuju
N : Netral
TS : Tidak Setuju
STS : Sangat Tidak Setuju

E. Pernyataan Questioner

1. Kinerja karyawan (Y)

| No | Pernyataan | SS | S | N | TS | STS |
|----|--|----|---|---|----|-----|
| 1 | Pekerjaan saya saat ini adalah pekerjaan yang saya inginkan | | | | | |
| 2 | Saya memiliki ketrampilan teknis untuk menyelesaikan pekerjaan dengan sebaik-baiknya | | | | | |
| 3 | Saya dapat menyelesaikan pekerjaan dengan teliti sesuai yang diharapkan | | | | | |
| 4 | Target pekerjaan dari perusahaan dapat saya selesaikan dengan baik | | | | | |
| 5 | Saya dapat menyelesaikan sejumlah pekerjaan yang telah dibebankan kepada saya | | | | | |
| 6 | Saya selalu menyelesaikan tugas sebelum waktu deadline | | | | | |
| 7 | Saya selalu menyelesaikan pekerjaan tepat waktu untuk menghindari tertumpuknya pekerjaan yang akan menjadi beban pekerjaan | | | | | |
| 8 | Saya memiliki kemampuan mengarahkan dan membimbing rekan kerja saya untuk mencapai efisiensi dan efektivitas dalam bekerja | | | | | |
| 9 | Saya memiliki inisiatif mengambil keputusan dalam menyelesaikan masalah pekerjaan | | | | | |
| 10 | Saya selalu menyelesaikan pekerjaan tanpa harus diperintah atau diminta dahulu oleh pimpinan | | | | | |

2. Kerjasama tim (X_1)

| No | Pernyataan | SS | S | N | TS | STS |
|----|--|----|---|---|----|-----|
| 1. | Anggota tim mengerahkan kemampuan masing-masing secara maksimal | | | | | |
| 2. | Setiap anggota tim sadar akan perannya masing-masing untuk mencapai tujuan yang di targetkan | | | | | |
| 3. | Anggota tim Terbuka dan jujur dalam komunikasi | | | | | |
| 4. | Menurut saya, anggota tim kooperatif dalam pengambilan keputusan | | | | | |
| 5. | Menurut saya, anggota tim memiliki Keterampilan mendengarkan yang baik | | | | | |
| 6. | Anggota tim tidak mau bekerjasama dengan baik | | | | | |

3. Lingkungan kerja fisik (X_2)

| No | Pernyataan | SS | S | N | TS | STS |
|----|--|----|---|---|----|-----|
| 1. | Menurut saya, kondisi lingkungan kerja di perusahaan tertata rapi | | | | | |
| 2. | Menurut saya, kondisi lingkungan kerja di perusahaan selalu bersih | | | | | |
| 3. | Menurut saya, jumlah sumber cahaya yang terpasang didalam ruang kerja sudah cukup memadai | | | | | |
| 4. | Menurut saya, penempatan sumber cahaya didalam ruang kurang tepat | | | | | |
| 5. | Saya merasa tidak nyaman karena ruang kerja saya terasa panas sehingga mengakibatkan kelelahan dalam bekerja | | | | | |
| 6. | Menurut saya, perusahaan tidak memberikan jaminan keamanan dalam bentuk asuransi | | | | | |
| 7. | Menurut saya perusahaan telah menyediakan peralatan yang cangging untuk mendukung aktivitas karyawan | | | | | |
| 8. | Menurut saya, peralatan sudah sesuai pekerjaan yang di selesaikan | | | | | |

5. Lingkungan kerja non fisik (X₃)

| No | Pernyataan | SS | S | N | TS | STS |
|----|--|----|---|---|----|-----|
| 1. | Atasan (manajer) memberikan dukungan dan bimbingan kepada saya dalam penyelesaian pekerjaan | | | | | |
| 2. | Selama saya bekerja, atasan (manajer) tidak peduli dengan kesulitan dan keluhan saya atas pekerjaan yang diberikan | | | | | |
| 3. | Menurut saya, atasan (manajer) berlaku adil pada karyawan | | | | | |
| 4. | Atasan (manajer) dalam bekerjasama dengan karyawan membangun rasa saling percaya | | | | | |
| 5. | Atasan (manajer) tidak memberi kebebasan berpartisipasi kepada saya dalam melaksanakan pekerjaan | | | | | |
| 6. | Saya tidak diberikan kebebasan oleh atasan (manajer) untuk bekerjasama dengan rekan kerja yang lain dalam melaksanakan tugas | | | | | |
| 7. | Saya selalu menawarkan solusi untuk mempermudah pelaksanaan pekerjaan bila ada rekan kerja yang mengalami kesulitan | | | | | |
| 8. | Saya merasa hubungan yang akrab antar rekan kerja tidak terjalin | | | | | |

Lampiran 2

Hasil Uji Validitas Kerjasama Tim

Correlations

| | | Kerjasama Tim | Kerjasama Tim | Kerjasama Tim | Kerjasama Tim | Kerjasama Tim | Kerjasama Tim | Valid Kerjasama Tim |
|--------------------|---------------------|---------------|---------------|---------------|---------------|---------------|---------------|---------------------|
| KerjasamaTim | Pearson Correlation | 1 | .060 | .442* | .291 | .153 | .150 | .609** |
| | Sig. (2-tailed) | | .751 | .014 | .118 | .419 | .429 | .000 |
| | N | 30 | 30 | 30 | 30 | 30 | 30 | 30 |
| KerjasamaTim | Pearson Correlation | .060 | 1 | .447* | -.138 | -.118 | .166 | .403* |
| | Sig. (2-tailed) | .751 | | .013 | .466 | .534 | .380 | .027 |
| | N | 30 | 30 | 30 | 30 | 30 | 30 | 30 |
| KerjasamaTim | Pearson Correlation | .442* | .447* | 1 | .477** | .181 | .109 | .718** |
| | Sig. (2-tailed) | .014 | .013 | | .008 | .338 | .566 | .000 |
| | N | 30 | 30 | 30 | 30 | 30 | 30 | 30 |
| KerjasamaTim | Pearson Correlation | .291 | -.138 | .477** | 1 | .459* | .086 | .609** |
| | Sig. (2-tailed) | .118 | .466 | .008 | | .011 | .652 | .000 |
| | N | 30 | 30 | 30 | 30 | 30 | 30 | 30 |
| KerjasamaTim | Pearson Correlation | .153 | -.118 | .181 | .459* | 1 | .033 | .501** |
| | Sig. (2-tailed) | .419 | .534 | .338 | .011 | | .864 | .005 |
| | N | 30 | 30 | 30 | 30 | 30 | 30 | 30 |
| KerjasamaTim | Pearson Correlation | .150 | .166 | .109 | .086 | .033 | 1 | .416* |
| | Sig. (2-tailed) | .429 | .380 | .566 | .652 | .864 | | .022 |
| | N | 30 | 30 | 30 | 30 | 30 | 30 | 30 |
| Valid KerjasamaTim | Pearson Correlation | .609** | .403* | .718** | .609** | .501** | .416* | 1 |
| | Sig. (2-tailed) | .000 | .027 | .000 | .000 | .005 | .022 | |
| | N | 30 | 30 | 30 | 30 | 30 | 30 | 30 |

*. Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

**. Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

Lampiran 3

Hasil Uji Validitas Lingkungan Kerja Fisik

| Correlations | | | | | | | | | |
|------------------------------|------------------------|------------------------|------------------------|------------------------|------------------------|------------------------|------------------------|------------------------|------------------------------|
| | Lingkungan Kerja Fisik | Lingkungan Kerja Fisik | Lingkungan Kerja Fisik | Lingkungan Kerja Fisik | Lingkungan Kerja Fisik | Lingkungan Kerja Fisik | Lingkungan Kerja Fisik | Lingkungan Kerja Fisik | Valid Lingkungan Kerja Fisik |
| Lingkungan Kerja Fisik | 1 | .240 | .469** | .499** | .465** | .462* | .635** | .481** | .686** |
| Pearson Correlation | | .201 | .009 | .005 | .010 | .010 | .000 | .007 | .000 |
| Sig. (2-tailed) | | | | | | | | | |
| N | 30 | 30 | 30 | 30 | 30 | 30 | 30 | 30 | 30 |
| Lingkungan Kerja Fisik | .240 | 1 | .113 | .223 | .323 | .524** | .418* | .347 | .532** |
| Pearson Correlation | | | .554 | .237 | .082 | .003 | .022 | .061 | .002 |
| Sig. (2-tailed) | | | | | | | | | |
| N | 30 | 30 | 30 | 30 | 30 | 30 | 30 | 30 | 30 |
| Lingkungan Kerja Fisik | .469** | .113 | 1 | .214 | .378* | .197 | .307 | .153 | .432* |
| Pearson Correlation | | | | .257 | .040 | .298 | .099 | .421 | .017 |
| Sig. (2-tailed) | | | | | | | | | |
| N | 30 | 30 | 30 | 30 | 30 | 30 | 30 | 30 | 30 |
| Lingkungan Kerja Fisik | .499** | .223 | .214 | 1 | .632** | .687** | .595** | .638** | .807** |
| Pearson Correlation | | | .257 | | .000 | .000 | .001 | .000 | .000 |
| Sig. (2-tailed) | | | | | | | | | |
| N | 30 | 30 | 30 | 30 | 30 | 30 | 30 | 30 | 30 |
| Lingkungan Kerja Fisik | .465** | .323 | .378* | .632** | 1 | .620** | .580** | .582** | .798** |
| Pearson Correlation | | .082 | .040 | .000 | | .000 | .001 | .001 | .000 |
| Sig. (2-tailed) | | | | | | | | | |
| N | 30 | 30 | 30 | 30 | 30 | 30 | 30 | 30 | 30 |
| Lingkungan Kerja Fisik | .462* | .524** | .197 | .687** | .620** | 1 | .584** | .666** | .877** |
| Pearson Correlation | | .003 | .298 | .000 | .000 | | .001 | .000 | .000 |
| Sig. (2-tailed) | | | | | | | | | |
| N | 30 | 30 | 30 | 30 | 30 | 30 | 30 | 30 | 30 |
| Lingkungan Kerja Fisik | .635** | .418* | .307 | .595** | .580** | .584** | 1 | .875** | .821** |
| Pearson Correlation | | .022 | .099 | .001 | .001 | .001 | | .000 | .000 |
| Sig. (2-tailed) | | | | | | | | | |
| N | 30 | 30 | 30 | 30 | 30 | 30 | 30 | 30 | 30 |
| Lingkungan Kerja Fisik | .481** | .347 | .153 | .638** | .582** | .666** | .875** | 1 | .809** |
| Pearson Correlation | | .061 | .421 | .000 | .001 | .000 | .000 | | .000 |
| Sig. (2-tailed) | | | | | | | | | |
| N | 30 | 30 | 30 | 30 | 30 | 30 | 30 | 30 | 30 |
| Valid Lingkungan Kerja Fisik | .686** | .532** | .432* | .807** | .798** | .877** | .821** | .809** | 1 |
| Pearson Correlation | | .002 | .017 | .000 | .000 | .000 | .000 | .000 | |
| Sig. (2-tailed) | | | | | | | | | |
| N | 30 | 30 | 30 | 30 | 30 | 30 | 30 | 30 | 30 |

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

* . Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

Lampiran 4

Hasil Uji Validitas Lingkungan Kerja Non Fisik

| Correlations | | | | | | | | | |
|---|-----------------------------------|-----------------------------------|-----------------------------------|-----------------------------------|-----------------------------------|-----------------------------------|-----------------------------------|-----------------------------------|--|
| | Lingkung an Kerja Non Fisik | Lingkung an Kerja Non Fisik | Lingkung an Kerja Non Fisik | Lingkung an Kerja Non Fisik | Lingkung an Kerja Non Fisik | Lingkung an Kerja Non Fisik | Lingkung an Kerja Non Fisik | Lingkunga n Kerja Non Fisik | Valid Lingkung an Kerja Non Fisik |
| Lingkung Pears an Kerja on Non Correl Fisik ation Sig. (2- tailed) N | 1 30 | 1.000** 30 | .171 30 | .333 30 | .132 30 | .113 30 | .134 30 | .132 30 | .455* 30 |
| Lingkung Pears an Kerja on Non Correl Fisik ation Sig. (2- tailed) N | 1.000** 30 | 1 30 | .171 30 | .333 30 | .132 30 | .113 30 | .134 30 | .132 30 | .455* 30 |
| Lingkung Pears an Kerja on Non Correl Fisik ation Sig. (2- tailed) N | .171 30 | .171 30 | 1 30 | .471** 30 | .347 30 | .468** 30 | .588** 30 | .259 30 | .617** 30 |
| Lingkung Pears an Kerja on Non Correl Fisik ation Sig. (2- tailed) N | .333 30 | .333 30 | .471** 30 | 1 30 | .361* 30 | .320 30 | .244 30 | .100 30 | .526** 30 |
| Lingkung Pears an Kerja on Non Correl Fisik ation Sig. (2- tailed) N | .132 30 | .132 30 | .347 30 | .361* 30 | 1 30 | .515** 30 | .424* 30 | .679** 30 | .796** 30 |
| Lingkung Pears an Kerja on Non Correl Fisik ation Sig. (2- tailed) N | .113 30 | .113 30 | .468** 30 | .320 30 | .515** 30 | 1 30 | .606** 30 | .460* 30 | .788** 30 |

| | | | | | | | | | | |
|----------------------------------|-------------------------------------|-------|-------|--------|--------|--------|--------|--------|--------|--------|
| Non Fisik | Correlation Sig. (2-tailed) | .550 | .550 | .009 | .085 | .004 | | .000 | .010 | .000 |
| | N | 30 | 30 | 30 | 30 | 30 | 30 | 30 | 30 | 30 |
| Lingkungan Kerja Non Fisik | Pearson Correlation Sig. (2-tailed) | .134 | .134 | .588** | .244 | .424* | .606** | 1 | .244 | .660** |
| | N | .481 | .481 | .001 | .194 | .019 | .000 | | .193 | .000 |
| | N | 30 | 30 | 30 | 30 | 30 | 30 | 30 | 30 | 30 |
| Lingkungan Kerja Non Fisik | Pearson Correlation Sig. (2-tailed) | .132 | .132 | .259 | .100 | .679** | .460* | .244 | 1 | .694** |
| | N | .485 | .485 | .167 | .599 | .000 | .010 | .193 | | .000 |
| | N | 30 | 30 | 30 | 30 | 30 | 30 | 30 | 30 | 30 |
| Valid Lingkungan Kerja Non Fisik | Pearson Correlation Sig. (2-tailed) | .455* | .455* | .617** | .526** | .796** | .788** | .660** | .694** | 1 |
| | N | .012 | .012 | .000 | .003 | .000 | .000 | .000 | .000 | |
| | N | 30 | 30 | 30 | 30 | 30 | 30 | 30 | 30 | 30 |

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

* . Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

Lampiran 5

Hasil Uji Validitas Kinerja Karyawan

| | Correlations | | | | | | | | | | |
|--|----------------------|----------------------|----------------------|----------------------|----------------------|----------------------|----------------------|----------------------|----------------------|----------------------|------------------------|
| | Kinerja Karyaw an | Kinerja Karyaw an | Kinerja Karyaw an | Kinerja Karyaw an | Kinerja Karyawa n | Kinerja Karyaw an | Kinerja Karyaw an | Kinerja Karyaw an | Kinerja Karyaw an | Kinerja Karyaw an | Valid Kinerja Karyawan |
| Kiner Pearson ja n Correlat Kary ion awan Sig. (2- tailed) N | 1 30 | .809** 30 | .396* 30 | .308 30 | .312 30 | .333 30 | .384* 30 | .587** 30 | .588** 30 | .284 30 | .737** 30 |
| Kiner Pearson ja n Correlat Kary ion awan Sig. (2- tailed) N | .809** 30 | 1 30 | .472** 30 | .309 30 | .342 30 | .322 30 | .433* 30 | .558** 30 | .533** 30 | .320 30 | .746** 30 |
| Kiner Pearson ja n Correlat Kary ion awan Sig. (2- tailed) N | .396* 30 | .472** 30 | 1 30 | .700** 30 | .397* 30 | .296 30 | .464** 30 | .664** 30 | .342 30 | .242 30 | .723** 30 |
| Kiner Pearson ja n Correlat Kary ion awan Sig. (2- tailed) N | .308 30 | .309 30 | .700** 30 | 1 30 | .709** 30 | .085 30 | .208 30 | .486** 30 | .263 30 | .263 30 | .620** 30 |
| Kiner Pearson ja n Correlat Kary ion awan Sig. (2- tailed) N | .312 30 | .342 30 | .397* 30 | .709** 30 | 1 30 | .279 30 | .226 30 | .437* 30 | .271 30 | .480** 30 | .646** 30 |
| Kiner Pearson ja n Correlat Kary ion awan Sig. (2- tailed) N | .333 30 | .322 30 | .296 30 | .085 30 | .279 30 | 1 30 | .372* 30 | .266 30 | .177 30 | .177 30 | .476** 30 |
| Kiner Pearson ja n Correlat Kary ion awan Sig. (2- tailed) N | .384* 30 | .433* 30 | .464** 30 | .208 30 | .226 30 | .372* 30 | 1 30 | .512** 30 | .328 30 | .226 30 | .608** 30 |

| | | | | | | | | | | | |
|---|----------------------|----------------------|----------------------|----------------------|----------------------|----------------------|----------------------|----------------------|----------------------|----------------------|----------------------|
| Kiner Pearson Kary Correlat awan ion Sig. (2- tailed) N | .587** .001 30 | .558** .001 30 | .664** .000 30 | .486** .006 30 | .437* .016 30 | .266 .155 30 | .512** .004 30 | 1 30 | .518** .003 30 | .658** .000 30 | .867** .000 30 |
| Kiner Pearson Kary Correlat awan ion Sig. (2- tailed) N | .588** .001 30 | .533** .002 30 | .342 .064 30 | .263 .160 30 | .271 .147 30 | .177 .350 30 | .328 .077 30 | .518** .003 30 | 1 30 | .318 .087 30 | .666** .000 30 |
| Kiner Pearson Kary Correlat awan ion Sig. (2- tailed) N | .284 .128 30 | .320 .085 30 | .242 .198 30 | .263 .160 30 | .480** .007 30 | .177 .350 30 | .226 .231 30 | .658** .000 30 | .318 .087 30 | 1 30 | .626** .000 30 |
| Valid Kiner Pearson Kiner Correlat ja ion Kary Sig. (2- awan tailed) N | .737** .000 30 | .746** .000 30 | .723** .000 30 | .620** .000 30 | .646** .000 30 | .476** .008 30 | .608** .000 30 | .867** .000 30 | .666** .000 30 | .626** .000 30 | 1 30 |

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

* . Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

Lampiran 6

Hasil Uji Reabilitas

a. Kerjasama Tim

| Case Processing Summary | | | |
|-------------------------|-----------------------|----|-------|
| | | N | % |
| Cases | Valid | 30 | 100.0 |
| | Excluded ^a | 0 | .0 |
| | Total | 30 | 100.0 |

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

| Reliability Statistics | |
|------------------------|------------|
| Cronbach's Alpha | N of Items |
| .512 | 6 |

b. Lingkungan Kerja Fisik

| Case Processing Summary | | | |
|-------------------------|-----------------------|----|-------|
| | | N | % |
| Cases | Valid | 30 | 100.0 |
| | Excluded ^a | 0 | .0 |
| | Total | 30 | 100.0 |

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

| Reliability Statistics | |
|------------------------|------------|
| Cronbach's Alpha | N of Items |
| .850 | 8 |

c. Lingkungan Kerja Non Fisik

| Case Processing Summary | | |
|-------------------------|----|-------|
| | N | % |
| Cases Valid | 30 | 100.0 |
| Excluded ^a | 0 | .0 |
| Total | 30 | 100.0 |

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

| Reliability Statistics | |
|------------------------|------------|
| Cronbach's Alpha | N of Items |
| .770 | 8 |

d. Kinerja Karyawan

| Case Processing Summary | | |
|-------------------------|----|-------|
| | N | % |
| Cases Valid | 30 | 100.0 |
| Excluded ^a | 0 | .0 |
| Total | 30 | 100.0 |

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

| Reliability Statistics | |
|------------------------|------------|
| Cronbach's Alpha | N of Items |
| .862 | 10 |

Lampiran 7

Uji Normalitas

Variables Entered/Removed^a

| Model | Variables Entered | Variables Removed | Method |
|-------|--|-------------------|--------|
| 1 | Lingkungan Kerja Non Fisik, Kerjasama Tim, Lingkungan Kerja Fisik ^b | . | Enter |

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

b. All requested variables entered.

Model Summary^b

| Model | R | R Square | Adjusted R Square | Std. Error of the Estimate |
|-------|-------------------|----------|-------------------|----------------------------|
| 1 | .673 ^a | .452 | .389 | 2.937 |

a. Predictors: (Constant), Lingkungan Kerja Non Fisik, Kerjasama Tim, Lingkungan Kerja Fisik

b. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

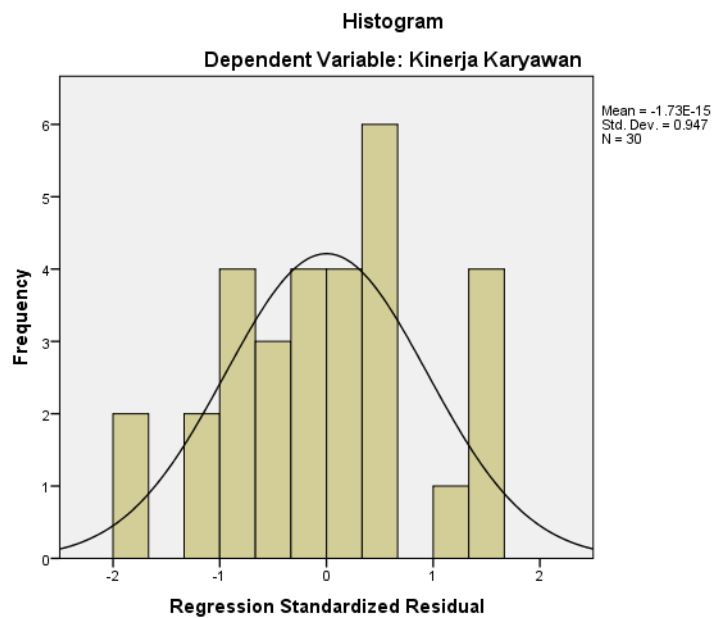
ANOVA^a

| Model | | Sum of Squares | df | Mean Square | F | Sig. |
|-------|------------|----------------|----|-------------|-------|-------------------|
| 1 | Regression | 185.212 | 3 | 61.737 | 7.157 | .001 ^b |
| | Residual | 224.288 | 26 | 8.626 | | |
| | Total | 409.500 | 29 | | | |

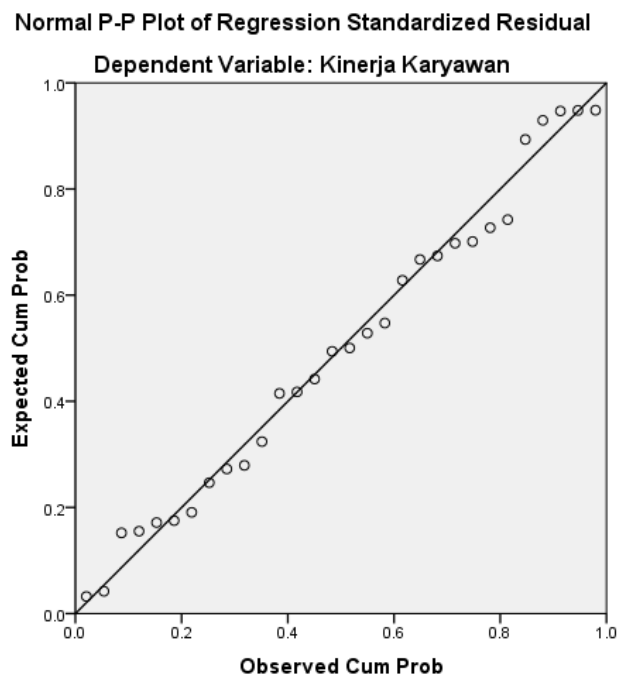
a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

b. Predictors: (Constant), Lingkungan Kerja Non Fisik, Kerjasama Tim, Lingkungan Kerja Fisik

Gambar Histogram Uji Normalitas



Grafik Normal P-Plot Of Regresion



Tabel Hasil Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

| | | Kinerja Karyawan |
|----------------------------------|----------------|---------------------|
| N | | 30 |
| Normal Parameters ^{a,b} | Mean | 43.50 |
| | Std. Deviation | 3.758 |
| Most Extreme Differences | Absolute | .122 |
| | Positive | .091 |
| | Negative | -.122 |
| Test Statistic | | .122 |
| Asymp. Sig. (2-tailed) | | .200 ^{c,d} |

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

c. Lilliefors Significance Correction.

d. This is a lower bound of the true significance.

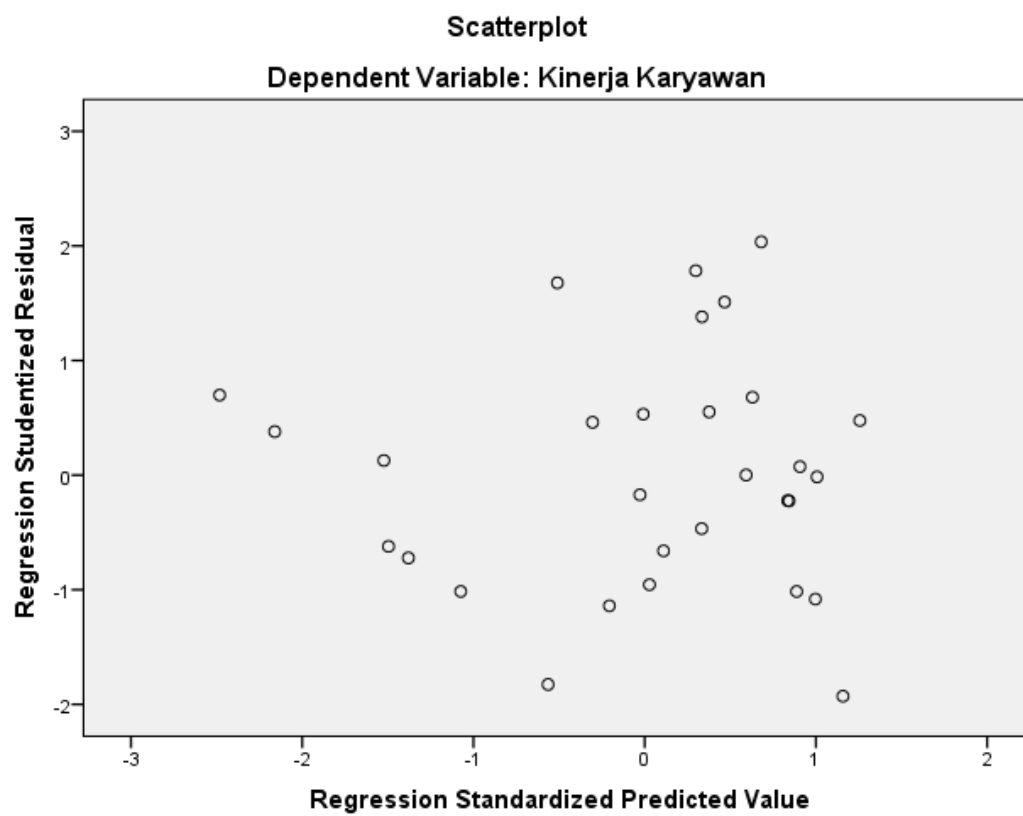
Lampiran 8

Hasil Uji Multikolonieritas

Coefficients^a

| Model | | Unstandardized Coefficients | | Standardized Coefficients | t | Sig. | Correlations | |
|-------|----------------------------|-----------------------------|------------|---------------------------|-------|------|--------------|-------|
| | | B | Std. Error | Beta | | | Tolerance | VIF |
| 1 | (Constant) | 18.584 | 5.747 | | 3.234 | .003 | | |
| | Kerjasama Tim | .611 | .243 | .413 | 2.516 | .018 | .780 | 1.282 |
| | Lingkungan Kerja Fisik | .273 | .189 | .331 | 1.441 | .162 | .399 | 2.509 |
| | Lingkungan Kerja Non Fisik | .045 | .184 | .052 | .243 | .810 | .452 | 2.212 |

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Lampiran 9**Uji Heterokedastisitas**

Lampiran 10

Hasil Uji Analisis Regresi Berganda

Variables Entered/Removed^a

| Model | Variables Entered | Variables Removed | Method |
|-------|--|-------------------|--------|
| 1 | Lingkungan Kerja Non Fisik, Kerjasama Tim, Lingkungan Kerja Fisik ^b | | Enter |

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

b. All requested variables entered.

Model Summary^b

| Model | R | R Square | Adjusted R Square | Std. Error of the Estimate | Change Statistics | | |
|-------|-------------------|----------|-------------------|----------------------------|-------------------|-----|---------------|
| | | | | | df1 | df2 | Sig. F Change |
| 1 | .673 ^a | .452 | .389 | 2.937 | 3 | 26 | .001 |

a. Predictors: (Constant), Lingkungan Kerja Non Fisik, Kerjasama Tim, Lingkungan Kerja Fisik

b. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

ANOVA^a

| Model | | Sum of Squares | df | Mean Square | F | Sig. |
|-------|------------|----------------|----|-------------|-------|-------------------|
| 1 | Regression | 185.212 | 3 | 61.737 | 7.157 | .001 ^b |
| | Residual | 224.288 | 26 | 8.626 | | |
| | Total | 409.500 | 29 | | | |

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

b. Predictors: (Constant), Lingkungan Kerja Non Fisik, Kerjasama Tim, Lingkungan Kerja Fisik

Coefficients^a

| Model | | Unstandardized Coefficients | | Standardized Coefficients | t | Sig. |
|-------|----------------------------|-----------------------------|------------|---------------------------|-------|------|
| | | B | Std. Error | Beta | | |
| 1 | (Constant) | 18.584 | 5.747 | | 3.234 | .003 |
| | Kerjasama Tim | .611 | .243 | .413 | 2.516 | .018 |
| | Lingkungan Kerja Fisik | .273 | .189 | .331 | 1.441 | .162 |
| | Lingkungan Kerja Non Fisik | .045 | .184 | .052 | .243 | .810 |

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Lampiran 11

Hasil Uji Koefisien Determinasi

Variables Entered/Removed^a

| Model | Variables Entered | Variables Removed | Method |
|-------|--|-------------------|--------|
| 1 | Lingkungan Kerja Non Fisik, Kerjasama Tim, Lingkungan Kerja Fisik ^b | . | Enter |

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

b. All requested variables entered.


Model Summary^b

| Model | R | R Square | Adjusted R Square | Std. Error of the Estimate | Durbin-Watson |
|-------|-------------------|----------|-------------------|----------------------------|---------------|
| 1 | .673 ^a | .452 | .389 | 2.937 | 2.371 |

a. Predictors: (Constant), Lingkungan Kerja Non Fisik, Kerjasama Tim, Lingkungan Kerja Fisik

b. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Lampiran 12



PT. PRIMA KEVIN SEJAHTERA

Desa Bumiharja RT 01 / RT 01 Kec. Tarub – Tegal Jawa Tengah 52181

Email: ccodtegal@gmail.com

Nomor : 12/PT-PKS/XII/2019 Tegal, 12 Desember 2019

Lampiran : -

Perihal : Balasan Surat Permohonan Ijin Penelitian

Kepada :
Yth. Dekan
Universitas Pancasakti Tegal
 di-
 Tegal

Dengan hormat,

Menindaklanjuti Surat Permohonan Ijin Penelitian dari Ibu, melalui surat ini kami Bersedia memberi kesempatan Ijin Penelitian kepada salah satu mahasiswa Universitas Pancasakti Tegal. Kegiatan penelitian ini bisa dilaksanakan sejak keluarnya surat ini. Berikut ini adalah nama mahasiswa yang akan melaksanakan penelitian di PT. PRIMA KEVIN SEJAHTERA

Nama : A. Rizal Arkaun Farhan. S


NPM : 4115500001

Program Studi : Manajemen

Demikian surat ini kami sampaikan dan atas kerja samanya kami mengucapkan terima kasih.

Tegal, 12 Desember 2019

Menyetujui,


Endono Susanto Wijaya
 Direktur